

**PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Yayasan Binterbusih Semarang)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana (S-1)

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS**



DISUSUN OLEH :

**LAKIM WANDIK**

**152102014**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”  
YOGYAKARTA**

**2011**

### HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Lakim Wandik.  
Nomor Induk Mahasiswa : 152102014.  
Jurusan : Administrasi Bisnis.  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.  
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan pada Yayasan Binterbusih Semarang.

Telah di uji dan dinyatakan lulus pada tanggal :

Hari/tanggal : 27 Juli 2011.

Tempat : Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.

Yogyakarta, 02 Agustus 2011

Mengetahui/Menyetujui

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

  
Ida Susi Dewanti, S.Sos., M.Si



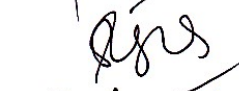

NIP. 197305 9802 04 1

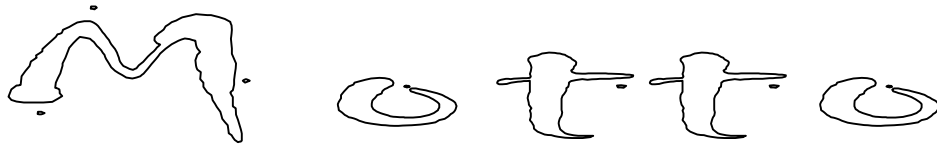
Pembimbing I/Penguji Utama  
Dr. Adi Soeprapto, M.Si  
NPY. 2 7104 9701 78 1

Pembimbing II/Penguji II  
Didik Indarwanta, S.Sos., M.AB  
NIP. 19721209 199203 1001

Penguji Ahli I  
Sigit Haryono, M.Si  
NPY. 2 7008 9701 56 1

Penguji Ahli II  
Humam Santoso U, M.AB  
NIP. 19710415 199103 1001

(  )  
(  )  
(  )  
(  )



KESABARAN ADALAH PANGKAL DARI PADA KESUKSESAN KEMAKMURAN DAN  
KEBAHAGIAAN

*Orang yang menabur dengan mencururkan air mata akan menuai dengan sorak-sorai, Orang-orang yang berjalan maju dengan menangis sambil menabur benih pasti pulang dengan sorak-sorai sambil membawahi berkas-berkasnya (Mazmur 126: 5-6).*

## **Halaman Persembahan**

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

*Ke dua orang tuaku*

*Kakak-kakakku*

*Orang-orang yang aku sayangi dan Menyayangiku*

*Sahabat-sahabatku*

*Almamaterku*

*Semoga menjadi yang berguna*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang mana telah memberikan waktu dan kesempatan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini, yang saya beri judul, **“Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Binterbusih, Semarang”**.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana, serta untuk memenuhi kurikulum pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

Secara khusus dalam kesempatan ini, saya ucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Dr.Adi Soeprapto,M.Si. Selaku dosen pembimbing satu.
2. Bapak Didik Indarwanta,M.AB. Selaku dosen pembimbing dua.
3. Bapak Sigit Haryono,M.Si dan Bapak Humam Santoso,M.AB Selaku penguji dalam pendadaran skripsi saya.
4. Bapak Hastho Joko,NU.,M.Si. Selaku dosen wali saya.
5. Bapak Drs. Paul Sudiyo, sebagai Pembina Yayasan Binterbusih serta penyalur/sponsor Beasiswa yang telah melayani kami dengan baik selama kuliah
6. Abangku, Jhon W. Bulibal, SIP. Sebagai motivator utama agar saya kuliah, dan semua bantuan secara moril maupun materiil yang berikan kepada saya untuk menyelesaikan kuliah sehingga lebih khusus saya ucapkan banyak terima kasih.
7. Kedua orang tuaku tercinta (almarhum) yang telah membesarkan, mendidik serta penuh kasih sayang yang berikan kepada saya.
8. Kakakku tersayang Maria Wandik yang telah beri Doa, perhatian dan kasih sayang yang berikan kepada saya. Dukunganmu adalah motivasi terbesar untuk menyelesaikan kuliah.

9. Keluarga Besar Ikatan Pelajar Mahasiswa Puncak Papua IPMAPPA S-Jawa Bali  
Dan Keluarga Besar Ikatan Pelajar Mahasiswa Mimika IPMAMI.
10. Tak lupa saya mengucapkan banyak terima kasih kepada semua teman-teman mahasiswa Damal dan Amungme kota studi Yogyakarta yang suka duka dan setia sama kami, antara lain ; Merry, Yones, Habel, Michael, Yuplinus, Alfons, Jeck, Joel, Yolin, Yuniana, Alinus, Robby, Yosias, Stevanus, Simon, Remond, Ari dan lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
11. Bagi teman-teman sesama re-cycle Dani Panis, Herry Waromi, Andi Andelom, Tedi Arnovel, Angga Antariksa, Herry Suprihatin, Frans Farlen, Eric Golkaryanus, Dhanis Aviyanto walaupun ada yang tidak menyelesaikan kuliahnya, tetap semangat, yang penting tetap komunikasi.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terimakasih kepada semua pihak yang membantu dan mendukung saya hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dan penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik untuk sempurnakan Skripsi ini.

Yogyakarta, Agustus 2011

Penulis

## **ABSTRAKSI**

Lakim Wandik, nomor mahasiswa 152102014, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Judul penelitian “Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada Yayasan Binterbusih, Semarang. Pembimbing Adi Soeprapto dan Didik Indarwanta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, secara simultan dan mencari variabel yang paling mempengaruhi kinerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini mencakup tipe penelitian *explanatory research*, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Binterbusih Semarang dan sampel yang diambil yaitu sebanyak 50 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara *probability sampling*. Sedangkan penelitian dilakukan pada Yayasan Binterbusih Semarang.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel yang paling mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

Tindakan yang perlu dilakukan oleh manajemen Yayasan Binterbusih, Semarang menurut peneliti bahwa dari Pengurus Yayasan Binterbusih perlu meningkatkan kinerja melalui semangat dan disiplin yang lebih baik lagi agar visi dan misi yayasan dapat tercapai dengan optimal secara terus-menerus dan meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting guna pencapaian rencana strategis yayasan.

Hal ini perlu segera dibenahi agar dari setiap masing-masing karyawan dapat menimbulkan kinerja dan disiplin yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja terhadap Yayasan. Dan setiap individu akan berpartisipasi secara aktif untuk mengembangkan setiap informasi yang berharga bagi Yayasan yang secara berkelanjutan, dapat diketahui sejauh mana karyawan dapat merasakan peningkatan yang maksimal bagi Yayasan sendiri. Oleh karyawan itu, maka pihak manajemen Yayasan Binterbusih sebaiknya melakukan survei secara periodik terhadap masing-masing individu karyawan maupun stakeholder sebagai salah satu ukuran keberhasilan manajemen dalam mengelola Yayasan secara umum.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAKSI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
 <b>BAB I            PENDAHULUAN</b>	
1.1    Latar Belakang Masalah. ....	1
1.2    Perumusan Masalah. ....	4
1.3    Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian. ....	4
1.3.1    Tujuan Penelitian. ....	4
1.3.2    Manfaat Penelitian. ....	5
1.4    Landasan Teori.....	6
1.4.1    Semangat Kerja. ....	6
1.4.1.1    Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	10
1.4.2    Disiplin Kerja.....	12
1.4.3    Kinerja Karyawan. ....	17
1.4.3.1    Penilaian Kinerja.....	20
1.5    Kerangka Pemikiran.....	23
1.5.1    Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja. ....	23
1.5.2    Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja. ....	24
1.6    Hipotesis. ....	25
1.7    Metode Penelitian. ....	26
1.7.1    Tipe Penelitian. ....	26
1.7.2    Ruang Lingkup Penelitian.....	26
1.7.3    Definisi Konsep dan Operasional. ....	26
1.7.3.1    Definisi Konsep. ....	26
1.7.3.2    Definisi Operasional. ....	27
1.7.4    Populasi dan Sampel. ....	30
1.7.4.1    Populasi.....	30
1.7.4.2    Sampel.....	30
1.7.5    Sumber Data.....	32
1.7.6    Teknik Pengumpulan Data.....	33
1.7.7    Skala Pengukuran Data. ....	33
1.7.8    Pengujian Instrumen Penelitian. ....	33
1.7.8.1    Uji Validitas. ....	34
1.7.8.2    Uji Reliabilitas. ....	35
1.8    Teknik Analisis Data.....	36
1.8.1    Analisis Statistik Deskriptif. ....	36
1.8.2    Analisis Regresi Linear Berganda. ....	36



1.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	37
1.8.3.1	Uji Multikolinieritas.....	37
1.8.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	38
1.8.3.3	Uji Normalitas.....	39
1.8.3.4	Analisis Standart Error of Estimate. ....	40
1.8.3.5	Analisis Koefisien Determinasi. ....	40
1.8.4	Pengujian Hipotesis. ....	41
1.8.4.1	Uji t (Uji Secara Parsial). ....	41
1.8.4.2	Uji Koefisien Regresi Secara Simultan.....	43
<b>BAB II</b>	<b>GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>	
2.1	Sejarah Binterbusih. ....	45
2.2	Visi dan Misi. ....	46
2.3	Kegiatan Yayasan. ....	46
2.4	Struktur Organisasi. ....	52
<b>BAB III</b>	<b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>	
3.1	Karakteristik Responden. ....	53
3.2	Uji Item Pertanyaan. ....	56
3.2.1	Uji Validitas. ....	56
3.2.2	Uji Reliabilitas. ....	58
3.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	58
3.3.1	Variabel Semangat Kerja. ....	61
3.3.2	Variabel Disiplin Kerja. ....	76
3.3.3	Variabel Kinerja. ....	84
3.4	Uji Asumsi Klasik. ....	92
3.4.1	Uji Normalitas Data. ....	92
3.4.2	Uji Multikolenieritas. ....	93
3.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	94
3.5	Hasil Analisis Regresi Berganda. ....	95
3.5.1	Pengujian Hipotesis I.....	95
3.5.2	Pengujian Hipotesis II dan III. ....	95
3.5.3	Pengujian Hipotesis IV. ....	97
3.6	Pembahasan. ....	92
<b>BAB IV</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
4.1	Kesimpulan. ....	99
4.2	Saran. ....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

1-1	: Komposisi Karyawan.....	30
1-2	: Ukuran Sampel.....	32
3-1	: Jenis Kelamin.....	53
3-2	: Usia Responden. ....	54
3-3	: Pendidikan Terakhir Responden .....	54
3-4	: Penghasilan Responden. ....	55
3-5	: Masa Kerja Responden. ....	55
3-6	: Hasil Uji Validitas Pertanyaan.....	57
3-7	: Hasil Uji Reliabilitas Pertanyaan.....	58
3-8	: Selalu Hadir Pada Hari Kerja.....	61
3-9	: Pemenuhan Jam Kerja Rutin.....	62
3-10	: Hadir Pada Setiap Undangan .....	63
3-11	: Sanggup Menyelesaikan Tugas.....	64
3-12	: Sanggup Melaksanakan Perintah Kerja .....	65
3-13	: Mendahulukan Tugas Yayasan daripada tugas pribadi .....	66
3-14	: Saling Menghargai antar Rekan Kerja.....	67
3-15	: Saling Menghormati antar Karyawan Senior dan Junior.....	68
3-16	: Saling Mempercayai antara Pimpinan dengan Bawahan.....	69
3-17	: Gairah Dalam Menjalankan Tugas dan Pekerjaan.....	70
3-18	: Minat Atas Pekerjaan Yang Ditekuni Saat Ini .....	71
3-19	: Nyaman Dalam Melaksanakan Tugas dan Pekerjaan .....	72
3-20	: Kesiediaan Untuk Kerjasama Dengan Rekan Kerja .....	73
3-21	: Kesiediaan Untuk Membantu Rekan Kerja .....	74
3-22	: Kesiediaan Menerima Saran dan Kritik .....	75
3-23	: Ketepatan Waktu Masuk Kerja .....	76
3-24	: Ketepatan Waktu Masuk Kerja .....	77
3-25	: Kepatuhan Terhadap Ketentuan Yayasan.....	78
3-26	: Memakai Pakaian dan Atribut Kerja Sesuai Dengan Ketentuan .....	79
3-27	: Menggunakan Peralatan Kerja Sesuai Ketentuan .....	80
3-28	: Memelihara Kebersihan dan Kerapian Tempat Kerja .....	81
3-29	: Pemahaman Akan Cara Kerja Yang Ditentukan Yayasan.....	82
3-30	: Pelaksanaan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Yang Ditentukan .....	83
3-31	: Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Telah Ditetapkan.....	84
3-32	: Kemampuan Menyelesaikan Tugas Baru Yang dibebankan .....	85
3-33	: Kecepatan Menyelesaikan Tugas Yang diberikan.....	86
3-34	: Kerapian Atas Hasil Kerja .....	87
3-35	: Kepuasan Atas Hasil Kerja .....	88
3-36	: Kesungguhan Dalam Bekerja .....	89
3-37	: Kecepatan Menyesuaikan Diri Dengan Perubahan Situasi Kerja.....	90
3-38	: Aktif Dalam Mencari Informasi Tentang Pekerjaan.....	91
3-39	: Hasil Pengujian Normalitas Data.....	92
3-40	: Hasil Uji Multikolinearitas .....	93
3-41	: Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	94
3-42	: Hasil Uji Annova .....	95
3-43	: Hasil Perhitungan Regresi Secara Parsial .....	96

## **DAFTAR GAMBAR**

1-1	: Kerangka Pemikiran.....	23
-----	---------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah.**

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk kinerja kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan,

gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 1995:20).

Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Faktor lain yang menentukan kinerja adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Nitisemito, 1982:200). Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Selama ini usaha peningkatan kinerja lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja yang tinggi.

Yayasan Binterbusih merupakan yayasan non profit taking, yang bekerja dalam bidang pemenuhan kebutuhan pelajar dan mahasiswa Papua di Jawa Bali. Yayasan Binterbusih merupakan mediator yang dipercaya dan dibentuk oleh Pemerintah Daerah dan PT.Freeport Indonesia untuk menyalurkan dana dan beasiswa kepada pelajar dan mahasiswa Papua yang ada di Jawa Bali. Pendanaan atau donatur utama berasal dari Pemda dan PT. Freeport Indonesia.

Yayasan Binterbusih berpusat di Semarang dengan memiliki kordinator wilayah pada setiap daerah. Kordinator wilayah ini bertugas untuk pemantauan dan menyampaikan laporan ke pusat, yang kemudian ditindaklanjuti oleh pusat dengan berbentuk laporan kepada Pemeritah Daerah dan PT. FreePort. Masing-masing Kordinator wilayah memiliki dua orang petugas yang memantau dan menyampaikan laporan kepada pusat.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan diketahui bahwa terdapat beberapa kordinator wilayah yang tidak bersemangat dan tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, yang disebabkan karena kurang adanya ketentuan yang ketat dari yayasan mengenai kedisiplinan dan aturan yang jelas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka menarik untuk di lakukan penelitian berjudul : ***Pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Binterbusih.***

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh semangat dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Binterbusih?
2. Apakah ada pengaruh variabel semangat dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Binterbusih?
3. Manakah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Yayasan Binterbusih?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan penelitian :**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Binterbusih.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel semangat dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Binterbusih.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Yayasan Binterbusih.

### **1.3.2. Manfaat penelitian :**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka dapat di simpulkan manfaat penelitian ini bagi :

a. Yayasan.

Memberi masukan kepada manajemen Yayasan Binterbusih untuk mengambil langkah–langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja kerja melalui semangat dan disiplin kerja yang berguna bagi karyawan.

b. Pihak lain.

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai peningkatan kinerja kerja melalui semangat dan disiplin kerja, guna memahami peningkatan dan semangat serta disiplin kerja.

c. Peneliti.

Hasil dari penelitian ini sekiranya dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama dengan variabel dependent yang baru.



#### **1.4. Landasan Teori.**

##### **1.4.1. Semangat Kerja.**

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Pariata Westra, 1980 : 49). Menurut Niti Semito (1991 : 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik sedangkan menurut Moekijat (1995 : 201) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang

harmonis. Untuk memahami pengertiannya maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut :

a) Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap kinerja kerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi/kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

1. Kehadiran karyawan ditempat kerja.
2. Ketepatan karyawan datang / pulang kerja
3. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dan organisasi

b) Kerjasama.

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Westra, 1980 :45). Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu adalah kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik. Yaitu untuk

mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
2. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
4. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

c) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan (Moekijat, 1995: 240). Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan. Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut, maka

karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari :

1. Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
2. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
3. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.
4. Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor/organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

d) **Kegairahan Kerja**

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

e) Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

**1.4.1.1.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan  
Yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya  
Yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
- 3) Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi  
Yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan

tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.

- 4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya. Yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
- 5) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama. Yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi. Yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 7) Adanya lingkungan fisik suatu kantor Yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya.

#### **1.4.2 Disiplin Kerja.**

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja kerjanya dapat meningkat.

Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Warsono, 1997: 147).

Sedangkan Alex Nitisemito mengemukakan pengertian pendisiplinan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis (Nitisemito, 1982 : 199). Pendapat yang lain mengatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah /etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu (Sinungan, 1995 : 145).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/perusahaan untuk tujuan tertentu.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku.
- b) Adanya perilaku yang terkendali.
- c) Adanya ketaatan.

Untuk dapat mengetahui seseorang disiplin dalam bekerja/tidak dapat dilihat dari :

- a) Kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawab pada pekerjaan.
- b) Bekerja sesuai prosedur yang ada
- c) Memelihara perlengkapan kerja dengan baik (Sinungan, 1995: 135).

#### 1. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut G.R. Terry (1993 : 218), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

- a) *Self Imposed Discipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.



- b) *Command Discipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain (Terry, 1993: 218).

Dalam setiap organisasi/perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif.

Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan/pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Discipline*” (Disiplin Diri) pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap karyawan dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran/ penyimpangan dari standart yang ditentukan.

Disiplin Korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan

dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman/tindakan pendisiplinan (*Dicipline Action*) yang wujudnya berupa scorsing (Handoko, 1996: 129).

Semua bentuk pendisiplinan tersebut harus bersifat positif dan tidak membuat karyawan merasa terbelakang dan kurang tergairah dalam bekerja dan bersifat mendidik serta dapat mengoreksi kekeliruan agar dimasa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama.

Prinsip-prinsip pendisiplinan untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan :

- a) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

- b) Pendisiplinan harus bersifat membangun.

Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan pertunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

- c) Pendisiplinan dapat dilakukan secara langsung dengan segera.

Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

- d) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedakan.

- e) Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.

- f) Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar tahu telah melakukan kesalahan.

g) Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap (Ranupandoyo, 1993 : 241).

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur
- 2) Berpakaian rapi
- 3) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- 5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
- 6) Memiliki tanggung jawab yang tinggi (Soejono, 1997 : 67).

#### **1.4.3. Kinerja Karyawan.**

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila karyawan yang bekerja di dalamnya merupakan orang-orang yang tidak produktif. Perusahaan kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana karyawan yang produktif atau mana karyawan yang

tidak produktif. Banyak yang memandang bahwa karyawan adalah mesin pencetak uang sehingga perusahaan lupa untuk memberikan *maintenance* dengan baik. Padahal karyawan itu sendiri adalah sebuah investasi yang perlu untuk selalu dipelihara agar dapat memproduksi dengan semaksimal mungkin.

Menurut Winardi (1992: 67) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut (Gomes, 2000: 174) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Dessler (1992: 227) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Dessler, kinerja kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah

ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Bernaders dan Russel (1993: 379) menyatakan kinerja sebagai *“performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period”*. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Efendi (2002: 91) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004: 137) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Hasibuan (1997: 179) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Beragam penilaian kinerja telah diteliti sebelumnya. Tsui *et al* dalam Mas'ud (2004: 94) melakukan penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia berdasarkan perilaku yang spesifik (*judgement performance evaluation*) dengan menggunakan sebelas kriteria yaitu (1) kuantitas kerja karyawan, (2) kualitas kerja karyawan, (3) efisiensi karyawan, (4) standar kualitas karyawan, (5) usaha karyawan, (6) standar profesional karyawan, (7) kemampuan karyawan terhadap pekerjaan inti, (8) kemampuan karyawan menggunakan akal sehat, (9) ketepatan karyawan, (10) pengetahuan karyawan, dan (11) kreativitas karyawan.

#### **1.4.3.1. Penilaian Kinerja.**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai

dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2002: 76). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Dessler (2002: 76) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.



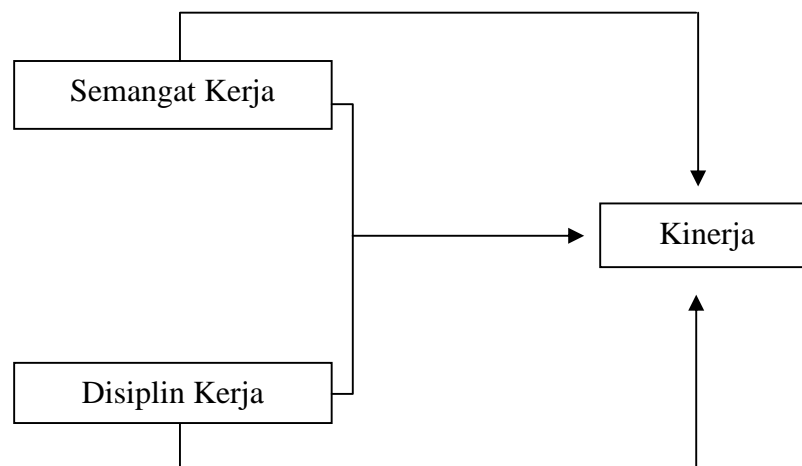
Menurut Handoko (2002: 174) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Handoko (2000: 174) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya targettarget dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta

kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

### 1.5. Kerangka Pemikiran.



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pemikiran**

#### 1.5.1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor tersebut adalah semangat kerja. Dengan semangat yang tinggi maka akan dapat dicapai kinerja yang tinggi pula dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Nitisemito, 1999:159-160 mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat terselesaikan. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dalam bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Jadi

apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga dengan demikian bukan saja komitmen kerja yang dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil.

### **1.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.**

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan dapat bekerja mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja kerjanya dapat meningkat.

Sinungan, 1995 : 145 berpendapat bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan yang ditetapkan pemerintah/etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku, perilaku yang terkendali, dan adanya ketaatan yang secara langsung dapat menimbulkan kinerja dengan kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif

melakukan pekerjaannya guna menghasilkan mutu pekerjaan yang baik, dari tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian pekerjaan yang diberikan, minat, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tiap individu yang baik, diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan baik pula.

#### **1.6. Hipotesis.**

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang kebenarannya perlu diuji secara empiris. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Binterbusih.

Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Binterbusih.

Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Binterbusih.

Ha4 : Variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah semangat kerja

## **1.7. Metode Penelitian.**

### **1.7.1. Tipe Penelitian.**

Tipe penelitian ini adalah explanatori research, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel dalam penelitian untuk menjelaskan dua variabel dengan melakukan pengujian hipotesis.

### **1.7.2. Ruang Lingkup Penelitian.**

Aspek yang ingin diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Binterbusih Semarang.

### **1.7.3. Definisi Konsep dan Operasional.**

#### **1. Definisi Konsep.**

Agar tidak menimbulkan salah pengertian, maka disini perlu ditegaskan definisi konsep yang digunakan untuk penelitian ini.

- a. Semangat kerja adalah : kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Moekijat, 1995 : 201).
- b. Disiplin kerja adalah : sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/perusahaan untuk tujuan tertentu (Warsono, 1997: 147).

- c. Kinerja Karyawan adalah : suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana aplikasi penggunaan cara yang kinerja untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Dessler, 2002:76).

## **2. Definisi Operasional.**

1. Semangat kerja adalah kemauan setiap individu untuk saling bekerjasama dengan giat serta penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan pada Yayasan Binterbusih Semarang.

Variabel ini akan diukur dengan indikator :

- a. Faktor presensi, meliputi :
- ✓ Kehadiran ditempat kerja.
  - ✓ Pemenuhan jam kerja.
  - ✓ Kehadiran dalam undangan.
- b. Faktor kerjasama, meliputi :
- ✓ Kesiediaan untuk bekerjasama.
  - ✓ Membantu teman yang mengalami kesulitan.
  - ✓ Memberikan kritik dan saran.
- c. Faktor tanggungjawab, meliputi :
- ✓ Sanggup melaksanakan perintah.
  - ✓ Sanggup menyelesaikan tugas dengan cepat.
  - ✓ Pekerjaan yang diberikan sangat penting.

2. Disiplin kerja adalah sikap setia dan taat terhadap peraturan dan perbuatan pada Yayasan Binterbusih Semarang.

Variabel ini akan diukur dengan indikator :

a. Kepatuhan, meliputi :

- ✓ Tepat waktu masuk kerja.
- ✓ Tepat waktu pulang kerja.
- ✓ Patuh terhadap ketentuan Yayasan.

b. Pemeliharaan perlengkapan, meliputi :

- ✓ Memakai pakaian dan atribut kerja sesuai ketentuan.
- ✓ Menggunakan peralatan kerja sesuai ketentuan.
- ✓ Memelihara kebersihan dan kerapian tempat kerja.

c. Bekerja sesuai dengan prosedur, meliputi :

- ✓ Paham akan cara kerja yang ditentukan Yayasan.
- ✓ Bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan Yayasan.

3. Kinerja karyawan adalah pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif pada rencana aplikasi penggunaan sumber-sumber yang efisien dengan kualitas yang tinggi pada Yayasan Binterbusih Semarang.

Variabel ini akan diukur dengan indikator :

- a. Kuantitas kerja karyawan, meliputi :
  - ✓ Mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan.
  - ✓ Mampu menyelesaikan tugas baru yang dibebankan.
- b. Kualitas kerja karyawan, meliputi :
  - ✓ Cepat menyelesaikan tugas yang diberikan.
  - ✓ Rapi terhadap hasil kerja.
  - ✓ Puas terhadap hasil kerja.
- c. Perilaku kerja, meliputi :
  - ✓ Kesungguhan dalam bekerja.
  - ✓ Cepat menyesuaikan diri dengan perubahan situasi kerja.
  - ✓ Aktif dalam mencari informasi.



#### 1.7.4. Populasi dan Sampel.

##### 1.7.4.1. Populasi.

Adalah sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan baik dalam hal kualitas maupun karakteristik tertentu dalam beberapa hal yang membentuk sebuah permasalahan pokok, dan akan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001). Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah sebanyak 95 karyawan Yayasan Binterbusih Jl. S Parman Kp.Ngaglik Lama No. 94 Semarang 50231.

##### Komposisi karyawan Yayasan Binterbusih Semarang.

**Tabel 1.1**

No	Departement	Jumlah
1	Bagian Keuangan dan Administrasi	20
2	Bagian Pembinaan	22
3	Bagian Pendidikan	25
4	Bagian Personalia	15
5	Security	8
6	Cleaning Service	5
<b>Total</b>		95

Sumber : Yayasan Binterbusih, Semarang 2011.

##### 1.7.4.2. Sampel.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti (Suratno dan arsyad, 2000). Sedangkan Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yaitu metode sampling yang memberi kemungkinan yang sama bagi setiap unsur dalam populasi untuk dipilih. Dan metode yang digunakan adalah *stratitified proportionate random sampling*, yang berarti bentuk pengambilan

sampel dari populasi yang jumlahnya berbeda dari setiap jumlah sub populasi yang dijadikan sampel tanpa memperhatikan strata (Sugiono, 2007:77).

Dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10%. Rumus yang digunakan menurut Singarimbun dan Sofian Efendi (1987), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel.

N = Ukuran populasi.

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir.

$$n = \frac{95}{1 + 95(10\%)^2}$$

$$n = \frac{95}{1 + 0.95}$$

$$n = \frac{95}{1.95}$$

$$n = 48,7179 \text{ Responden} = 50 \text{ Responden}$$

Jadi ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 50 sampel dengan tingkat kesalahan 10 %.

Sehingga penentuan jumlah sampel masing-masing karyawan berdasarkan departement adalah :

## Ukuran Sampel

**Tabel. 1.2**

No	Departemen	Perhitungan populasi	Jumlah sampel
1	Bagian Keuangan dan Administrasi	$n = \frac{50}{95} \times 20$	10 karyawan
2	Bagian Pembinaan	$n = \frac{50}{95} \times 22$	12 karyawan
3	Bagian Pendidikan	$n = \frac{50}{95} \times 25$	13 karyawan
4	Bagian Personalia	$n = \frac{50}{95} \times 15$	8 karyawan
5	Security	$n = \frac{50}{95} \times 8$	4 karyawan
6	Cleaning Service	$n = \frac{50}{95} \times 5$	3 karyawan
<b>Total</b>		95	50 karyawan

Sumber : Yayasan Binterbusih, Semarang 2011.

### 1.7.5. Sumber Data.

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti pada obyek penelitian (Sugiyono, 2006 : 129). Data yang diperoleh langsung dari Yayasan Binterbusih yang berupa informasi dan profil.

Data ini diperoleh melalui: Metode kuisisioner, yaitu memberikan serangkaian pertanyaan melalui kuisisioner kepada karyawan Yayasan Binterbusih mengenai semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Binterbusih Semarang.

Data Sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga atau perusahaan untuk mendukung data-data yang diperlukan oleh peneliti.

#### **1.7.6. Teknik Pengumpulan Data.**

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner, yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2007:97).

#### **1.7.7. Skala pengukuran**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (bebas), dan variabel dependent (terikat). Variabel independent meliputi Semangat Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependent adalah Kinerja Karyawan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala *likert* sebagai berikut :

- |   |                           |        |
|---|---------------------------|--------|
| – | Sangat setuju (SS)        | skor 5 |
| – | Setuju (S)                | skor 4 |
| – | Ragu-ragu (R)             | skor 3 |
| – | Tidak setuju (TS)         | skor 2 |
| – | Sangat tidak setuju (STS) | skor 1 |

#### **1.7.8. Pengujian Instrumen Penelitian.**

Instrumen ini perlu melalui uji coba untuk mengetahui kesahihan (validitas) dan keterandalan (reliabilitas) instrumen.

## 1. Uji Validitas

Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. (Aswar, 2001).

Uji validitas ini dilakukan dengan metode *Korelasi Product Moment*. Analisis korelasi ini berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain.

Dengan rumus :

$$R_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

rx <sub>y</sub>	= koefisien korelasi antar item total
N	= jumlah responden
X	= skor butir
Y	= skor total
XY	= skor butir x skor total

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya jika rangkaian penelitian yang dilakukan harus baik juga. Uji validitas dilakukan dengan Tujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Jumlah untuk uji validitas adalah 30 orang. Data yang diambil dari 30 responden

tersebut selanjutnya diolah dengan menggunakan program SPSS 15.00. Perhitungan validitas instrument didasarkan pada perbandingan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel} = 0,344$ ,  $n = 30$ . Bila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka pernyataan dianggap valid atau sah. Begitu juga sebaliknya, bila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka pernyataan dianggap gugur.

## 2. Uji Reliabilitas.

Menurut Azwar (2001: 30), uji reliabilitas yang merupakan suatu cara untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner yang dipergunakan secara konsisten atau tidak. Apabila suatu alat pengukur di pakai dua kali atau lebih dan hasil pengukuran yang di peroleh konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) dengan pertimbangan bahwa kuesioner adalah non dikotomi dan koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) merupakan formulasi dasar dalam pendekatan konsistensi internal dan merupakan estimasi yang baik terhadap reliabilitas pada banyak situasi pengukuran. Uji reliabilitas di sini menggunakan *teknik Alfa Cronbach* (Arikunto, 1997: 164), dengan rumus:

$$\alpha = \frac{1}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Yang mana :

$\alpha$  = *alpha cronbach's coefficient*

$\sigma_i$  = varian item pertanyaan

$\sigma$  = total varian item pertanyaan

k = jumlah item pertanyaan

Menurut Burhan (2002: 312), pedoman dalam uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach's coefficient* adalah sebagai berikut :

- 1) Koefisien alpha di bawah 0,60 dianggap mempunyai reliabilitas yang buruk.
- 2) Koefisien alpha antara 0,60 sampai dengan 0,85 dianggap mempunyai reliabilitas yang dapat diterima.
- 3) Koefisien alpha di atas 0,85 dianggap mempunyai reliabilitas yang baik.

## **1.8. Teknik Analisis Data.**

### **1.8.1. Analisis Statistik Deskriptif.**

Yaitu analisis dengan pemikiran atau pendapat serta alasan yang dapat menunjang dalam pengambilan keputusan yang berpihak pada kriteria baik buruk permasalahan atau keadaan dengan tabel distribusi frekuensi.

### **1.8.2. Analisis Regresi Linear Berganda.**

Analisis ini berusaha menghubungkan variabel Y dan variabel X yang banyaknya lebih dari satu.

Persamaan :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Nilai OCB

b<sub>0</sub> = Intercep/konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = koefisien regresi parsial

X<sub>1</sub> = Semangat Kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja.

### 1.8.3. Uji Asumsi Klasik.

Gujarati dalam (Santoso, 2000 : 96) menyatakan bahwa ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan model Regresi Linier Berganda yaitu Multikolinieritas, Heteroskedasitas dan Autokorelasi.

Apabila terjadi penyimpangan asumsi ini maka model yang digunakan tidak bersifat *BLUE* (*Best Linier Unbiased Estimates*) karenanya perlu dideteksi terlebih dahulu kemungkinan terjadinya penyimpangan tersebut, dengan menggunakan :

#### 1. Uji Multikolinieritas.

Menurut (Santoso, 2000 : 97) Multikolinieritas adalah menguji apakah pada model Regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas.



Salah satu cara untuk mendeteksi terjadi Multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai-nilai VIF atau angka toleransi hasil olahan data dengan menggunakan SPSS versi 15.

Peluangnya apabila nilai VIF di sekitar 1 atau angka toleransi mendekati 1 maka variabel tersebut tidak akan mempunyai masalah Multikolinieritas (Santoso, 2000 : 97).

Angka toleransi untuk Multikolinieritas adalah sebesar 0.80, jadi meskipun semua variabel saling berkolinieritas kalau nilainya dibawah 0.80 maka Multikolinieritas tidak dianggap masalah, analisis tetap dilakukan.

## **2. Uji Heteroskedastisitas.**

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain.

Jika varians dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap disebut Heteroskedastisitas (Santoso, 2000 : 98).

Ada berbagai metode yang dipergunakan untuk menguji ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas pengukurannya dengan metode *Spearman Rank Corelation* dengan formulasi sebagai berikut :

$$R^t = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N(N^2 - 1)}$$

Yang mana :

$R^t$  : koefisien *rank spearman* antara *disturbance term*

dengan variabel bebas.

$D_t$  : Perbedaan antara *ranking* residual dengan *ranking*

variabel bebas.

$N$  : Jumlah Observasi.

Jika  $rs < rt$  dengan taraf keyakinan yang digunakan 95%, maka kedua variabel itu tidak signifikan atau adanya korelasi tersebut (Santoso, 2000 : 99) yang berarti terjadi Homoskedastisitas.

Apabila diperoleh harga koefisien korelasi hasil perhitungan ( $rs$ ) lebih besar atau sama dengan  $rt$  ( $rs \geq rt$ ) dengan taraf keyakinan yang digunakan adalah 95% maka kedua variabel itu mempunyai korelasi yang signifikan, yang berarti timbul masalah Heteroskedastisitas.

Salah satu cara mengatasi masalah Heteroskedastisitas adalah melakukan transformasi log, karena transformasi log linier akan mengurangi situasi Heteroskedastisitas, dalam hal ini transformasi log akan memperkecil skala ukuran variabel.

### **3. Uji Normalitas.**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghazali, 2001).

Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov - Smirnov (goodness of fit)*.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (  $\geq 5\%$  ) maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal.

#### **4. Analisis standart error of estimate.**

Setelah persamaan garis regresi berganda ditentukan, maka dihitung besarnya standar penyimpangan dari taksiran. Rumus standart error of estimate adalah sebagai berikut :

$$Se = \sqrt{\frac{\Sigma(Y - \hat{Y})^2}{n - 1 - k}}$$

Dimana :

Se = Standar error of estimate.

Y = Kepuasan.

$\hat{Y}$  = Taksiran kepuasan konsumen.

n = Banyaknya data.

k = Banyaknya variabel independent.

#### **5. Analisis koefisien Determinasi.**

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan derajat pengaruh antara variabel-variabel penelitian yang secara umum dirumuskan sebagai berikut :

$$r^2 = b_1 \Sigma Y_1 X_1 + b_2 \Sigma Y_2 X_2$$

atau :

$$r^2 = \frac{1 - \Sigma(Y - \hat{Y})^2}{\Sigma Y^2}$$

#### 1.8.4. Pengujian Hipotesis.

##### 1. Uji t (Uji secara parsial).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel (X) secara bersama-sama terhadap variabel (Y). Jika variabel X yang lain dianggap konstan (dikontrol) hal ini dimaksudkan agar hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut merupakan hubungan yang murni. Dalam korelasi parsial bentuk korelasi menurut Sugiyono (2002), yaitu:

$$r_{YX_1X_2} = \frac{r_{YX_1} - r_{YX_2} \cdot r_{X_1X_2}}{\sqrt{1 - X_1X_2} \cdot \sqrt{1 - r_{YX_2}^2}}$$

Langkah berikutnya yang dilakukan adalah mencari koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) dari masing-masing variabel bebas secara mandiri terhadap variabel tidak bebasnya. Semakin besar  $r^2$  suatu variabel terhadap variabel tidak bebas yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya. (Sugiyono, 2002).

Rumus yang digunakan:

$$R^2 = \frac{(\Sigma X.Y)^2}{\Sigma X^2 \cdot Y^2}$$

Uji Signifikansi dengan menggunakan uji-t, (Sugiyono),  
dengan tahapan :

- 1) Membuat formulasi hipotesis  $H_0: b_1 = 0$  (hipotesis nihil)

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1 \neq 0$  ( hipotesis alternatif )

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

- 2) Menentukan level signifikansi dengan menggunakan t tabel

- 3) Menghitung t –hitung dengan rumus

$$t \text{ hitung} = \frac{b_1}{sb_1}$$

Dimana:

$b_i$  : koefisien regresi

$Sb_i$  : standar error koefisien regresi

Dengan derajat kebebasan  $(n-k)$  dan  $\alpha = 0,05$  maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0: b_1 = 0$  (X1 tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y)

$H_a: b_1 \neq 0$  (X1 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y)

- b.  $H_0: b_2 = 0$  (X2 tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y)

- c.  $H_a: b_2 \neq 0$  (X2 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y)

4) Mengambil keputusan  $H_0$  diterima bila  $t_1 \leq t_h$

$H_a$  ditolak, berarti variabel-variabel bebas yang diuji secara parsial tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap  $Y$ .

$H_0$  ditolak bila  $t_1 \geq t_h$   $H_a$  diterima, berarti variabel-variabel bebas yang diuji secara parsial memberi pengaruh yang signifikan terhadap  $Y$ .

## 2. Uji koefisien regresi secara serentak (simultan).

Uji  $F$  dipergunakan untuk mengukur koefisien regresi linier berganda secara serentak sehingga dapat diketahui semangat kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas ( $Y$ ) pada Yayasan Binterbusih Semarang, dengan pengukuran ini maka dapat diketahui apakah semua variabel bebas ( $X$ ) memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat ( $Y$ ), yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis  $F_t$  ( $F_{tabel}$ ) dengan nilai  $F_{hitung}$  ( $F_{ratio}$ ).

$$F_{reg} = \frac{KR_{reg}}{KR_{sim}}$$

Dimana :

$$KR_{reg} = \frac{JK_{reg}}{dk_{reg}} = \frac{R^2 \cdot \sum Y^2}{K}$$

$$KR_{sim} = \frac{JK_{sim}}{dk_{sim}} = \frac{(1 - R^2) \sum Y^2}{n - 1 - k}$$

Hipotesis yang diajukan pada pengukuran dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara semangat kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja ( $Y$ ).
- b.  $H_a$  : ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara semangat kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja ( $Y$ ).

Pembuktian hipotesis sebagai berikut :

- a. Apabila tingkat signifikansi F lebih kecil atau sama dengan 0,05 ( $p \leq \alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Apabila tingkat signifikansi F lebih besar dari 0,05 ( $p > \alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**BAB II**  
**GAMBARAN UMUM**  
**YAYASAN BINTERBUSIH SEMARANG.**  
**(Bina Teruna Indonesia Bumi Cendrawasih)**

**A. Sejarah Binterbusih**

Yayasan Binterbusih (Bina Teruna Indonesia Bumi Cendrawasih) didirikan tepatnya tanggal 12 Januari 1988, di depan notaris Miily Karmila Sareal merupakan Yayasan yang bersifat sosial edukatif, independen terhadap semua kelompok politik, ekonomi, sosial, budaya yang ada serta tak bernaung dibawah idiologi politik apapun. Pendiri Yayasan diprakarsai oleh sejumlah rohaniawan muda asal Papua yang sedang melanjutkan studi di Yogyakarta, Bandung, dan Jakarta diantaranya Bp. Teddy Kedaikoto, Bp. Karl Lukas Degey (alm.), Pastor Yonatan Fatem (alm.), Pastor Natalis Gobay.

Pendirian yayasan ini dikarenakan para pendiri prihatin terhadap situasi mahasiswa Papua yang sedang melanjutkan studi di Jawa. Para rohaniawan melihat bagaimana mahasiswa Papua harus berjuang untuk menyesuaikan diri dalam memenuhi kehidupan sehari-hari. Apalagi dalam soal pembinaan diri masih sangat kurang. Menyadari akan hal itu, bila menginginkan pembangunan Papua akan berhasil dan dinikmati oleh masyarakat Papua sendiri, maka mahasiswa Papua kelak dapat berpartisipasi aktif dalam pembangunan dan menikmati hasil pembangunan tidak hanya menjadi penonton di daerahnya.

Yayasan Binterbusih adalah sebuah yayasan yang bersifat sosial edukatif, independen, dan tidak bernaung di bawah idiologi politik apapun



## **B. Visi dan Misi Yayasan Binterbusih**

Mengadakan sejumlah upaya yang perlu demi kemajuan masyarakat dan pembangunan daerah Papua. Berusaha membina dan menyiapkan sejumlah kader pembangun muda usia, putera daerah Papua, terpelajar, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkesadaran serta berkepribadian nasional.

## **C. Kegiatan Yayasan Binterbusih**

Yayasan Binterbusih (Bina Teruna Indonesia Bumi Cenderawasih), selama lebih kurang 18 tahun menjalankan misinya untuk mendampingi pelajar dan mahasiswa asal Papua yang studi di Jawa dan Bali. Selama kurun waktu tersebut telah banyak menyelenggarakan program untuk mempersiapkan generasi muda Papua menjadi kader pembangunan di daerahnya melalui pembinaan kepemimpinan, intelektualitas, spiritualitas, kewirausahaan, penanggulangan IMS-HIV/AIDS maupun beasiswa/bantuan studi.

Program-program yang sudah dilaksanakan oleh Yayasan Binterbusih diantaranya :

### **1. Kursus Integrasi Motivasi Tingkal Nasional (KIM).**

Kursus ini bermaksud memberikan motivasi dan mengintegrasikan generasi muda Papua kedalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Para peserta memperoleh informasi langsung tentang kebijakan pemerintah pusat dari sumber utama : Seperti para menteri, Pangab, Dirjen, Staf ahli menteri, Pimpinan DPR/MPR, maupun Pimpinan partai. Gubernur Papua

dll. Kursus ini diselenggarakan 2 kali, selama 12 hari di Jakarta tahun 1989 dan tahun 1991.

## **2. Kursus Orientasi Adaptasi (KOA).**

Kursus ini bermaksud untuk memberikan pemahaman kepada para mahasiswa tentang budaya di luar Papua baik kekuatan-kekuatan maupun kekurangannya. Dari Pemahaman ini mahasiswa diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan orang-orang yang berasal dari suku lain, belajar dari kekuatan orang lain dan belajar menjauhkan dari kelemahan.

Pemberi Materi terdiri dari budayawan, politikus, tokoh pendidik tingkat Nasional. Dilaksanakan di Kaliurang Yogyakarta tahun 1990.

## **3. Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar & Tingkat Lanjutan.**

Guna menunjang pencapaian kadar pembangun muda asal Papua yang memiliki kecakapan. Kemandirian, kepemimpinan yang bermoral komunikatif dan demokratis, maka setiap tahun Binterbusih mengadakan latihan kepemimpinan Tingkat Dasar di tiga wilayah DKI-Jabar, Jateng-DIY dan Jatim-Bali. Sudah lebih dari 25 kali menyelenggarakan LKTD dan LKH rata-rata 30 peserta setiap pelatihan.

## **4. Orientasi Mahasiswa Baru.**

Mahasiswa yang datang dari Papua mempunyai latar belakang budaya dan basic pendidikan yang jauh berbeda dengan mahasiswa yang berasal dari Jawa. Ketika mahasiswa datang di Jawa, mereka menghadapi “Dunia Baru” baik dalam kehidupan kampus maupun dalam pergaulan sehari-hari dengan masyarakat. Oleh karena itu mereka diperkenalkan

dengan budaya setempat baik budaya kampus maupun masyarakat pada umumnya, perbedaan dan persamaan kekuatan-kekuatan yang ada dan bagaimana harus menyesuaikan diri dengan “Dunia Baru”. Program ini dilakukan setiap awal tahun kuliah.

#### **5. Refleksi Studi.**

Walaupun mereka sudah diperkenalkan dengan “Dunia Baru”, cara belajar yang efektif dan menyiasati hidup ditengah-tengah masyarakat, namun tidak serta merta mahasiswa baru langsung dapat menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi. Maka masih diperlukan pendampingan untuk melihat kembali kelemahan-kelemahan dan kekuatan yang dilakukan selama semester lalu dan mencari solusi bersama untuk semester yang akan datang. Pendampingan studi ini dilakukan setiap semester satu kali.

#### **6. Kunjungan ke Kost/Asrama/Kampus.**

Solusi yang dihasilkan pada Refleksi Studi untuk mengadakan perubahan-perubahan yang berarti tidak cukup hanya dalam niat saja. Niat yang baik masih harus diperkuat lagi dengan dukungan dari pembina, dengan mengunjungi tempat kost atau asrama dimana mereka tinggal. Kunjungan ke kampus, untuk menjalin hubungan yang baik dengan kampus perlu dilakukan, agar masalah-masalah yang ada pada mahasiswa dapat dikomunikasikan dengan dosen wali/dekan.

## **7. Pembinaan Mental Spiritual.**

### **Retret dan Rekoleksi**

Binterbusih sudah banyak menyelenggarakan retret dan rekoleksi ini, untuk meningkatkan spiritualitas dan moralitas para mahasiswa. Penyelenggaraan rekoleksi-retret ini diadakan di rumah retret seperti, Klender, Wisma Semudi Gedang Anak Semarang, Griya Paseban Semarang, Batu Malang, Erika Bandung, Wisma Semadi, Salam Muntalan, Biara SVD Yogyakarta.dan lain-lain.

## **8. Training Kewirausahaan dan Magang.**

Para mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikannya, perlu menentukan pilihan mau menjalankan pekerjaan apa di Papua. Mereka perlu dibekali dengan training pengembangan jiwa kewirausahaan, agar ketika pulang di Papua, ia tidak saja menggantungkan diri dengan menjadi pegawai negeri, tetapi mengembangkan diri dalam sektor swasta sehingga potensi yang ada di Papua dapat dikembangkan dengan baik. Training kewirausahaan ini diadakan tahun 2005 di Kaliurang Yogyakarta dengan *live in* beberapa hari di tempat pengusaha. Training ini perlu dilengkapi dengan training ketrampilan yang lain, baik melalui kursus maupun magang. Training ketrampilan ini sudah beberapa kali dilaksanakan dengan bekerjasama dengan Depnaker Semarang, Yogyakarta, Surabaya dan tahun lalu bekerjasama dengan Dinas PerindustrianYogayakarta dan beberapa pengusaha Yogyakarta.

## **9. Kursus Jurnalistik.**

Binterbusih bekerjasama dengan Harian Jawa Pos Surabaya menyelenggarakan kursus jurnalistik bagi mahasiswa Papua seJawa Bali di Surabaya. Di Yogyakarta diselenggarakan kursus yang sama, khusus untuk mahasiswa Papua Jateng & DIY.

## **10. Penanggulangan IMS-HIV/AIDS dikalangan Mahasiswa.**

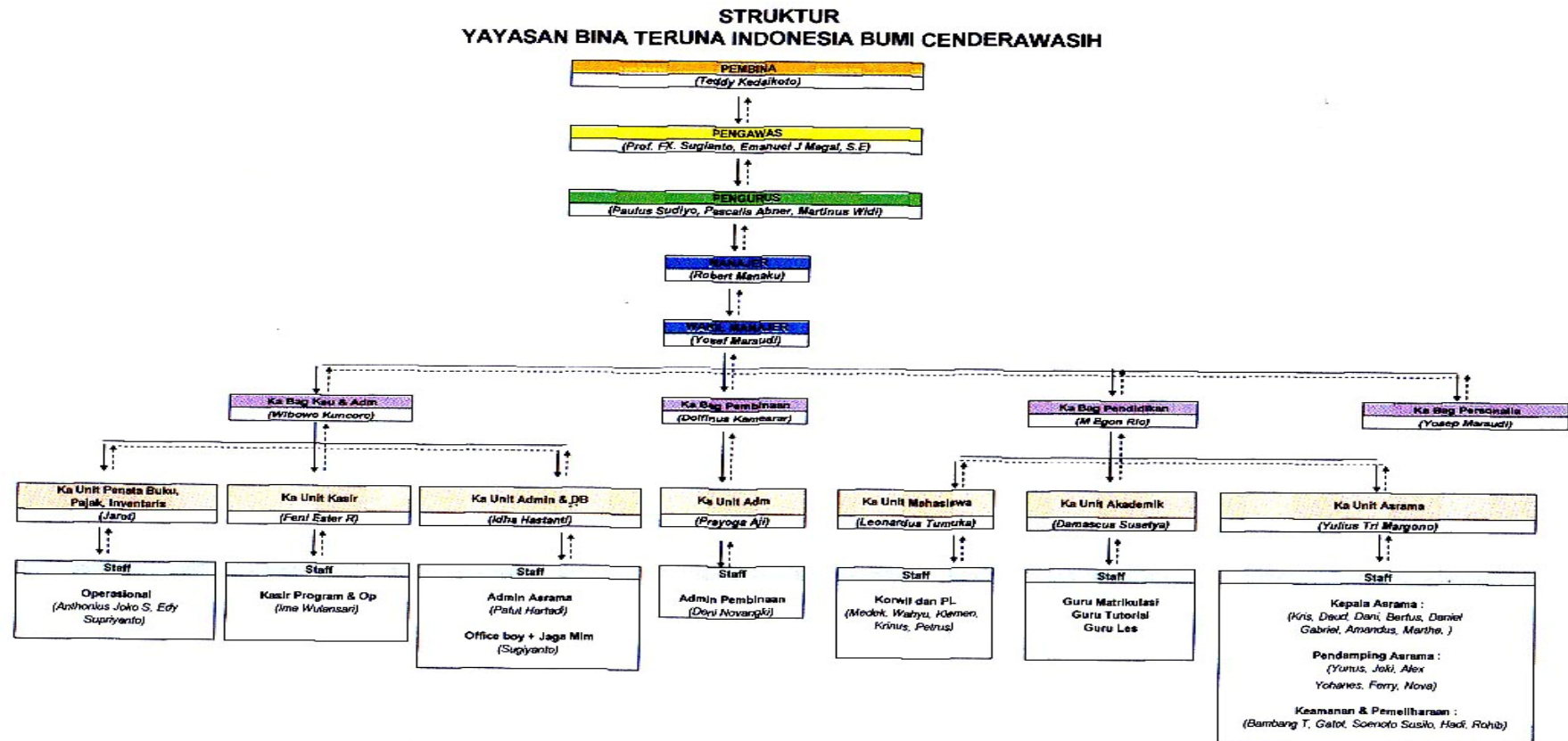
Sudah 3 tahun lebih Binterbusih bekerjasama dengan Family Health Internasional (FHI) dan akan diperpanjang sampai 2008 untuk program penanggulangan IMS-HIV/AIDS di kalangan pelajar dan mahasiswa Papua. Dari program ini Binterbusih telah memiliki lebih dari 100 Pendidik Sebaya yang tersebar di Jawa dan sebagian lagi sudah pulang ke Papua karena telah menyelesaikan studinya.

## **11. Program Beasiswa.**

Mulai tahun 1991 Binterbusih bekerjasama dengan Keuskupan di Papua menjalankan program beasiswa dan berakhir tahun 1996, ketika bantuan dari Belanda dihentikan. Bekerjasama dengan Lembaga di Belanda selama 10 tahun 1994-2004, Binterbusih memberikan bantuan studi terbatas kepada lebih dari 300 mahasiswa S1 maupun S2 yang sekarang hampir semua telah mengabdikan di Papua baik di eksekutif, tenaga pendidik, legislatif maupun swasta. Mulai tahun 1997 bekerjasama dengan FFIJD PT. Freeport dan kemudian diteruskan dengan LPMI, yang sejak 2003 menjadi LPMK di Timika hingga sekarang, Binterbusih menjalankan program beasiswa plus untuk mahasiswa dan pelajar yang

berasal dari Papua. Dari program ini telah menghasilkan ratusan mahasiswa D3, S1 & S2 menyelesaikan studinya.

## D. Struktur Organisasi



### **BAB III**

#### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

##### **3.1. Karakteristik Responden**

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden membuat pernyataan dan penilaian terhadap kriteria-kriteria yang diajukan oleh penulis yang terangkum dalam daftar pertanyaan. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, selanjutnya dihitung persentasenya.

##### **1. Karakteristik Responden**

##### **a) Jenis kelamin responden**

**Tabel 3.1**  
**Jenis kelamin responden**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase %
Pria	35	70,0
Wanita	15	30,0
Jumlah	50	100

Sumber : data diolah 2011

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu berjumlah 35 orang atau sebesar 70%, hal ini disebabkan pekerjaan di Binterbusih lebih bersifat kerja lapangan, sehingga lebih banyak dibutuhkan pekerja laki-laki, karena kerja lapangan membutuhkan tenaga yang besar, sehingga tidak banyak perempuan yang mampu melakukannya.



b) Usia.

**Tabel 3.2**  
**Usia responden**

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase %
< 20 tahun	10	20,0
20 – 30 tahun	37	74,0
30 – 40 tahun	3	6,0
> 40 tahun	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data diolah 2011

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah berusia diantara 20-30 tahun yaitu sebesar 37 orang atau sebesar 74%, hal ini disebabkan banyak mahasiswa Papua yang menuntut ilmu di jawa dan sekaligus menjadi pekerja di Binterbusih.

c) Pendidikan.

**Tabel 3.3**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

Tingkat usia	Jumlah	Presentase %
SMP	-	-
SMA/SMK	45	90,0
Diploma	1	2,0
Sarjana	3	6,0
Pascasarjan	1	2,0
Jumlah	50	100

Sumber : data diolah 2011

Dari tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK merupakan yang paling banyak yaitu berjumlah 45 orang atau sebesar 90%, hal ini disebabkan banyak mahasiswa yang bekerja di Yayasan Binterbusih.

d) Penghasilan.

**Tabel 3.4**  
**Penghasilan Responden**

Tingkat usia	Jumlah	Presentase %
< Rp. 1.000.000	45	90,0
Rp. 1.000.000 – 2.000.000	3	6,0
Rp. 2.000.000 – 3.000.000	2	4,0
Jumlah	50	100

Sumber : data diolah 2011

Dari tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat penghasilan < Rp. 1.000.000 merupakan yang paling banyak yaitu berjumlah 45 orang atau sebesar 90%, hal ini disebabkan banyak mahasiswa yang bekerja di Yayasan Binterbusih.

e) Penghasilan.

**Tabel 3.5**  
**Masa Kerja Responden**

Tingkat usia	Jumlah	Presentase %
< 1 tahun	7	14,0
1 – 5 tahun	38	76,0
6 – 10 tahun	4	8,0
> 10 tahun	1	2,0
Jumlah	50	100

Sumber : data diolah 2011

Dari tabel 3.5 di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja antara 1 – 5 tahun merupakan yang paling banyak yaitu berjumlah 38 orang atau sebesar 76%, hal ini disebabkan banyak mahasiswa yang bekerja di Yayasan Binterbusih, jadi selama menjadi mahasiswa, mereka bekerja di Binterbusih.

### 3.2. Uji Item Pertanyaan.

#### 1) Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen indikator dari masing-masing variabel yang dapat digunakan atau mengukur variabel penelitian. Pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 20 orang, dari Tabel r diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar  $r_{\text{tabel}}=0,360$ . Dengan demikian jika suatu item pertanyaan mempunyai nilai *item-total correlation* atau koefisien validitas  $>r_{\text{tabel}}=0,413$  (Hadi, 1991: 123) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid; sebaliknya jika suatu item pertanyaan mempunyai nilai *item-total correlation* atau koefisien validitas  $\leq r_{\text{tabel}}=0,413$ ; maka item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur, sehingga item pertanyaan tersebut tidak layak digunakan dalam kuesioner.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Pertanyaan**

No.	Kategori	Pearson correlation	Signifikansi	Status
1.	Semangat Kerja			
	- Item 1	0,947	0,000	Valid
	- Item 2	0,609	0,005	Valid
	- Item 3	0,782	0,000	Valid
	- Item 4	0,821	0,000	Valid
	- Item 5	0,707	0,000	Valid
	- Item 6	0,486	0,030	Valid
	- Item 7	0,911	0,000	Valid
	- Item 8	0,886	0,000	Valid
	- Item 9	0,777	0,000	Valid
	- Item 10	0,822	0,000	Valid
	- Item 11	0,775	0,000	Valid
	- Item 12	0,947	0,000	Valid
	- Item 13	0,532	0,016	Valid
	- Item 14	0,782	0,000	Valid
	- Item 15	0,516	0,020	Valid
2.	Disiplin Kerja			
	- Item 1	0,705	0,000	Valid
	- Item 2	0,950	0,000	Valid
	- Item 3	0,797	0,000	Valid
	- Item 4	0,455	0,044	Valid
	- Item 5	0,567	0,009	Valid
	- Item 6	0,760	0,000	Valid
	- Item 7	0,767	0,000	Valid
	- Item 8	0,817	0,000	Valid
3.	Kinerja			
	- Item 1	0,622	0,003	Valid
	- Item 2	0,553	0,011	Valid
	- Item 3	0,645	0,002	Valid
	- Item 4	0,519	0,019	Valid
	- Item 5	0,666	0,001	Valid
	- Item 6	0,486	0,030	Valid
	- Item 7	0,516	0,020	Valid
	- Item 8	0,554	0,011	Valid

Sumber : data diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.6 di atas maka dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan adalah valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

## 2) Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas dilakukan untuk untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil-hasil yang konsisten. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran Reliabilitas Alpha Cronbach ( $\alpha$ ) karena setiap butir pertanyaan menggunakan skala pengukuran interval.

Suatu instrument dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Zethaml, Berry dan Parasuraman, 1996, 43).

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Reliability Pertanyaan**

No.	Kategori	$\alpha$	Status
1	Semangat Kerja	0,946	Reliable
2	Disiplin Kerja	0,866	Reliable
3	Kinerja	0,698	Reliable

Sumber : data diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.7 di atas maka dapat dilihat bahwa semua pertanyaan adalah reliable dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

## 3.3. Analisis Statistik Deskriptif.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, disamping daa mengenai karakteristik responden, maka diperoleh juga data mengenai tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu; semangat kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

Butir-butir item pertanyaan dari masing-masing item semangat kerja dan disiplin kerja tersebut memiliki bobot skor yang berbeda dari pemberian skor ini akan dihasilkan 4 kategori, yaitu :

- |    |                     |               |
|----|---------------------|---------------|
| 1. | Sangat Setuju       | dengan skor 4 |
| 2. | Setuju              | dengan skor 3 |
| 3. | Tidak Setuju        | dengan skor 2 |
| 4. | Sangat tidak Setuju | dengan skor 1 |

Butir-butir item pertanyaan dari masing-masing item kinerja tersebut memiliki bobot skor yang berbeda dari pemberian skor ini akan dihasilkan 4 kategori, yaitu :

- |    |               |               |
|----|---------------|---------------|
| 1. | Sangat Tinggi | dengan skor 4 |
| 2. | Tinggi        | dengan skor 3 |
| 3. | Rendah        | dengan skor 2 |
| 4. | Sangat Rendah | dengan skor 1 |

Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval. Ukuran interval berguna untuk memberikan informasi mengenai interval 1 orang atau objek dengan orang atau objek yang lain. Jumlah interval dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

Berdasarkan hasil dari interval tersebut, maka dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

Semangat Kerja dan Disiplin Kerja :

1 – 1,75	Sangat tidak Setuju (STS)
1,76 – 2,50	Tidak Setuju (TS)
2,51 – 3,25	Setuju (S)
3,26 – 4	Sangat Setuju (SS)

Kinerja :

1 – 1,75	Sangat Rendah (SR)
1,76 – 2,50	Rendah (R)
2,51 – 3,25	Tinggi (T)
3,26 – 4	Sangat Tinggi (ST)

Berdasarkan ketentuan di atas, maka dapat dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai masing-masing pertanyaan. Adapun hasil selengkapnya adalah sebagai berikut:

### 3.3.1. Variabel Semangat Kerja.

Variabel semangat kerja diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 15 butir dan jawaban dari responden terhadap variabel semangat kerja, selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.8**  
**Selalu hadir Pada hari Kerja**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	8	16	32
Setuju	3	20	40	60
Tidak Setuju	2	14	28	28
Sangat Tidak Setuju	1	8	16	8
Total		50	100	128
Rata-rata item	2,60			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.8 tersebut dapat diketahui bahwa 8 responden (16%) memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 14 responden (28%) memberikan tanggapan tidak setuju, 20 responden (40%) memberikan tanggapan setuju, dan 8 responden (16%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 2,60 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih setuju untuk selalu hadir pada hari kerja.



**Tabel 3.9**  
**Pemenuhan Jam Kerja Rutin**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	14	28	56
Setuju	3	20	40	60
Tidak Setuju	2	12	24	24
Sangat Tidak Setuju	1	4	8	4
Total		50	100	144
Rata-rata item	2,88			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.9 tersebut dapat diketahui bahwa 4 responden (8%) memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 12 responden (24%) memberikan tanggapan tidak setuju, 20 responden (40%) memberikan tanggapan setuju, dan 14 responden (28%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 2,88 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih setuju dengan pemenuhan kerja rutin.

**Tabel 3.10**  
**Kehadiran pada undangan acara/kegiatan yayasan**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	16	32	64
Setuju	3	16	32	48
Tidak Setuju	2	15	30	30
Sangat Tidak Setuju	1	3	6	3
Total		50	100	145
Rata-rata item	2,90			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.10 tersebut dapat diketahui bahwa 4 responden (8%) memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 15 responden (6%) memberikan tanggapan tidak setuju, 16 responden (32%) memberikan tanggapan setuju, dan 16 responden (32%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 2,90 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih setuju dengan kehadiran pada undangan acara atau kegiatan yayasan.

**Tabel 3.11**  
**Kesanggupan menyelesaikan tugas**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	22	44	88
Setuju	3	15	30	45
Tidak Setuju	2	12	24	24
Sangat Tidak Setuju	1	1	2	1
Total		50	100	158
Rata-rata item	3,20			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.11 tersebut dapat diketahui bahwa 1 responden (2%) memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 12 responden (24%) memberikan tanggapan tidak setuju, 15 responden (30%) memberikan tanggapan setuju, dan 22 responden (44%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 3,20 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih sanggup menyelesaikan tugas.

**Tabel 3.12**  
**Kesanggupan melaksanakan perintah kerja**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	1	2	4
Setuju	3	27	54	81
Tidak Setuju	2	16	32	32
Sangat Tidak Setuju	1	6	12	6
Total		50	100	123
Rata-rata item	2,58			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.12 tersebut dapat diketahui bahwa bahwa 6 responden (12%) memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 16 responden (32%) memberikan tanggapan tidak setuju, 27 responden (54%) memberikan tanggapan setuju, dan 1 responden (2%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 2,58 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih sanggup melaksanakan perintah kerja.

**Tabel 3.13**  
**Mendahulukan tugas yayasan daripada kepentingan pribadi**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	12	24	48
Setuju	3	21	42	63
Tidak Setuju	2	14	28	28
Sangat Tidak Setuju	1	3	6	3
Total		50	100	142
Rata-rata item	2,84			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.13 tersebut dapat diketahui bahwa 3 responden (6%) memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 14 responden (28%) memberikan tanggapan tidak setuju, 21 responden (42%) memberikan tanggapan setuju, dan 12 responden (24%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 2,84 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih setuju untuk mendahulukan tugas yayasan daripada kepentingan pribadi.

**Tabel 3.14**  
**Saling menghargai antar rekan kerja**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	36	72	144
Setuju	3	13	26	39
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		50	100	185
Rata-rata item	3,70			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.14 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 responden (2%) memberikan tanggapan tidak setuju, 13 responden (26%) memberikan tanggapan setuju, dan 36 responden (72%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 3,70 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih sangat setuju untuk saling menghargai antar rekan sekerja.

**Tabel 3.15**  
**Saling menghormati antara karyawan senior dengan yunior**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	27	54	108
Setuju	3	23	46	69
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		50	100	177
Rata-rata item	3,54			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.15 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 23 responden (46%) memberikan tanggapan setuju, 27 responden (54%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 3,54 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih sangat setuju untuk saling menghormati antara karyawan senior dengan yunior.

**Tabel 3.16**  
**Saling mempercayai antara pimpinan dengan bawahan**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	30	60	120
Setuju	3	17	34	51
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		50	100	177
Rata-rata item	3,54			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.16 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 3 responden (6%) memberikan tanggapan tidak setuju, 17 responden (34%) memberikan tanggapan setuju, dan 30 responden (60%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 3,54 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih sangat setuju untuk saling mempercayai antar pimpinan dan bawahan.



**Tabel 3.17**  
**Gairah dalam menjalankan tugas dan pekerjaan**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	7	14	28
Setuju	3	21	42	63
Tidak Setuju	2	14	28	28
Sangat Tidak Setuju	1	8	16	8
Total		50	100	127
Rata-rata item	2,54			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.17 tersebut dapat diketahui bahwa 8 responden (16%) memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 14 responden (28%) memberikan tanggapan tidak setuju, 21 responden (42%) memberikan tanggapan setuju, dan 7 responden (24%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 2,54 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih setuju untuk bergairah dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

**Tabel 3.18**  
**Minat atas pekerjaan yang ditekuni saat ini**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	20	40	80
Setuju	3	27	54	81
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		50	100	167
Rata-rata item	3,34			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.18 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 3 responden (6%) memberikan tanggapan tidak setuju, 27 responden (54%) memberikan tanggapan setuju, dan 20 responden (40%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 3,34 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih sangat setuju untuk berminat atas pekerjaan yang ditekuni.

**Tabel 3.19**  
**Nyaman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	23	46	92
Setuju	3	16	32	48
Tidak Setuju	2	11	22	22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		50	100	162
Rata-rata item	3,24			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.19 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 11 responden (22%) memberikan tanggapan tidak setuju, 16 responden (32%) memberikan tanggapan setuju, dan 23 responden (46%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 3,24 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih sangat setuju dengan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan

**Tabel 3.20**  
**Kesediaan untuk kerjasama dengan rekan kerja**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	33	66	132
Setuju	3	15	30	45
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		50	100	181
Rata-rata item	3,62			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.20 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 2 responden (4%) memberikan tanggapan tidak setuju, 15 responden (30%) memberikan tanggapan setuju, dan 33 responden (66%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 3,62 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih sangat setuju untuk bekerjasama dengan rekan sekerja.

**Tabel 3.21**  
**Kesediaan untuk membantu rekan kerja**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	23	46	92
Setuju	3	26	52	78
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		50	100	172
Rata-rata item	3,44			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.21 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 responden (2%) memberikan tanggapan tidak setuju, 26 responden (52%) memberikan tanggapan setuju, dan 23 responden (46%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 3,44 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih sangat setuju untuk membantu rekan sekerja.

**Tabel 3.22**  
**Kesediaan menerima saran dan kritik**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	20	40	80
Setuju	3	22	44	66
Tidak Setuju	2	8	16	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		50	100	162
Rata-rata item	3,24			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.22 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 8 responden (16%) memberikan tanggapan tidak setuju, 22 responden (44%) memberikan tanggapan setuju, dan 20 responden (40%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 3,24 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih setuju untuk menerima saran dan kritik.

### 3.3.2. Variabel Disiplin Kerja.

**Tabel 3.23**  
**Ketepatan waktu masuk kerja**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	17	34	68
Setuju	3	22	44	66
Tidak Setuju	2	11	22	22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		50	100	156
Rata-rata item	312			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.23 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 11 responden (22%) memberikan tanggapan tidak setuju, 22 responden (44%) memberikan tanggapan setuju, dan 17 responden (34%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 3,12 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih setuju untuk masuk tepat waktu.

**Tabel 3.24**  
**Ketepatan waktu pulang kerja**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	15	30	60
Setuju	3	23	46	69
Tidak Setuju	2	12	24	24
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		50	100	153
Rata-rata item	3,06			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.24 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 12 responden (24%) memberikan tanggapan tidak setuju, 23 responden (46%) memberikan tanggapan setuju, dan 15 responden (30%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 3,06 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih setuju untuk pulang tepat waktu



**Tabel 3.25**  
**Kepatuhan terhadap ketentuan yayasan**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	27	54	108
Setuju	3	15	30	45
Tidak Setuju	2	8	16	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		50	100	169
Rata-rata item	3,38			

Sumber : Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.25 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 8 responden (16%) memberikan tanggapan tidak setuju, 15 responden (30%) memberikan tanggapan setuju, dan 27 responden (54%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 3,38 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih sangat setuju untuk patuh terhadap ketentuan yayasan

**Tabel 3.26**  
**Memakai pakaian dan atribut kerja sesuai dengan ketentuan**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	10	20	40
Setuju	3	28	56	84
Tidak Setuju	2	11	22	22
Sangat Tidak Setuju	1	1	2	1
Total		50	100	147
Rata-rata item	2,90			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.26 tersebut dapat diketahui bahwa 1 responden (2%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 8 responden (16%) memberikan tanggapan tidak setuju, 15 responden (30%) memberikan tanggapan setuju, dan 27 responden (54%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 2,90 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih setuju untuk memakai pakaian dan atribut kerja sesuai dengan ketentuan

**Tabel 3.27**  
**Menggunakan peralatan kerja sesuai ketentuan**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	31	62	124
Setuju	3	13	26	39
Tidak Setuju	2	4	8	8
Sangat Tidak Setuju	1	2	4	2
Total		50	100	173
Rata-rata item	3,46			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.27 tersebut dapat diketahui bahwa 2 responden (4%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 4 responden (8%) memberikan tanggapan tidak setuju, 13 responden (26%) memberikan tanggapan setuju, dan 31 responden (62%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 3,46 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih sangat setuju untuk menggunakan peralatan kerja sesuai ketentuan.

**Tabel 3.28**  
**Memelihara kebersihan dan kerapian tempat kerja**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	21	42	84
Setuju	3	22	44	66
Tidak Setuju	2	7	14	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		50	100	164
Rata-rata item	3,28			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.28 tersebut dapat diketahui tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 7 responden (14%) memberikan tanggapan tidak setuju, 22 responden (44%) memberikan tanggapan setuju, dan 21 responden (42%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 3,28 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih sangat setuju untuk memelihara kebersihan dan kerapian tempat kerja.

**Tabel 3.29**  
**Pemahaman akan cara kerja yang ditentukan yayasan**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	13	26	52
Setuju	3	19	38	57
Tidak Setuju	2	17	34	34
Sangat Tidak Setuju	1	1	2	1
Total		50	100	144
Rata-rata item	2,88			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.29 tersebut dapat diketahui bahwa 1 responden (2%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 17 responden (34%) memberikan tanggapan tidak setuju, 19 responden (38%) memberikan tanggapan setuju, dan 13 responden (26%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 2,88 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih memahami cara kerja yang ditentukan yayasan.

**Tabel 3.30**  
**Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan**  
**yayasan**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Setuju	4	11	22	44
Setuju	3	19	38	57
Tidak Setuju	2	14	28	28
Sangat Tidak Setuju	1	6	12	6
Total		50	100	135
Rata-rata item	2,70			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.30 tersebut dapat diketahui bahwa 6 responden (12%) yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 14 responden (28%) memberikan tanggapan tidak setuju, 19 responden (38%) memberikan tanggapan setuju, dan 11 responden (26%) memberikan tanggapan sangat setuju. Rata-rata item sebesar 2,70 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan yayasan.

### 3.3.3. Variabel Kinerja.

**Tabel 3.31**  
**Mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Tinggi	4	21	42	84
Tinggi	3	18	36	54
Rendah	2	10	20	20
Sangat Rendah	1	1	2	1
Total		50	100	159
Rata-rata item	3,18			

Sumber : Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.31 tersebut dapat diketahui bahwa 1 responden (2%) yang memberikan tanggapan sangat rendah, 10 responden (20%) memberikan tanggapan rendah, 18 responden (36%) memberikan tanggapan tinggi, dan 21 responden (42%) memberikan tanggapan sangat tinggi. Rata-rata item sebesar 3,18 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan.

**Tabel 3.32**  
**Kemampuan menyelesaikan tugas baru yang dibebankan**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Tinggi	4	18	36	72
Tinggi	3	21	42	63
Rendah	2	11	22	22
Sangat Rendah	1	0	0	0
Total		50	100	157
Rata-rata item	3,14			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.32 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat rendah, 11 responden (22%) memberikan tanggapan rendah, 21 responden (42%) memberikan tanggapan tinggi, dan 18 responden (36%) memberikan tanggapan sangat tinggi. Rata-rata item sebesar 3,14 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas baru yang dibebankan.



**Tabel 3.33**  
**Kecepatan menyelesaikan tugas yang diberikan**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Tinggi	4	12	24	48
Tinggi	3	21	42	63
Rendah	2	10	20	20
Sangat Rendah	1	7	14	7
Total		50	100	138
Rata-rata item	2,76			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.33 tersebut dapat diketahui bahwa 7 responden (14%) yang memberikan tanggapan sangat rendah, 10 responden (20%) memberikan tanggapan rendah, 21 responden (42%) memberikan tanggapan tinggi, dan 12 responden (24%) memberikan tanggapan sangat tinggi. Rata-rata item sebesar 2,76 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih memiliki kecepatan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

**Tabel 3.34**  
**Kerapian atas hasil kerja**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Tinggi	4	22	44	88
Tinggi	3	15	30	45
Rendah	2	11	22	22
Sangat Rendah	1	2	4	2
Total		50	100	157
Rata-rata item	3,14			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.34 tersebut dapat diketahui bahwa 2 responden (4%) yang memberikan tanggapan sangat rendah, 11 responden (22%) memberikan tanggapan rendah, 15 responden (30%) memberikan tanggapan tinggi, dan 22 responden (44%) memberikan tanggapan sangat tinggi. Rata-rata item sebesar 3,14 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih memiliki kerapian hasil kerja yang tinggi.

**Tabel 3.35**  
**Kepuasan atas hasil kerja**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Tinggi	4	12	24	48
Tinggi	3	19	38	57
Rendah	2	12	24	24
Sangat Rendah	1	7	14	7
Total		50	100	136
Rata-rata item	2,72			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.35 tersebut dapat diketahui bahwa 7 responden (14%) yang memberikan tanggapan sangat rendah, 12 responden (24%) memberikan tanggapan rendah, 19 responden (38%) memberikan tanggapan tinggi, dan 12 responden (24%) memberikan tanggapan sangat tinggi. Rata-rata item sebesar 2,72 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih memiliki kepuasan yang tinggi atas hasil kerja.

**Tabel 3.36**  
**Kesungguhan dalam bekerja**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Tinggi	4	16	32	64
Tinggi	3	20	40	60
Rendah	2	13	26	26
Sangat Rendah	1	1	2	1
Total		50	100	151
Rata-rata item	3,0			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.36 tersebut dapat diketahui bahwa 1 responden (2%) yang memberikan tanggapan sangat rendah, 13 responden (26%) memberikan tanggapan rendah, 20 responden (40%) memberikan tanggapan tinggi, dan 16 responden (32%) memberikan tanggapan sangat tinggi. Rata-rata item sebesar 3,0 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih memiliki kesungguhan yang tinggi dalam bekerja.

**Tabel 3.37**  
**Kecepatan menyesuaikan diri dengan perubahan situasi kerja**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Tinggi	4	21	42	84
Tinggi	3	14	28	42
Rendah	2	9	18	18
Sangat Rendah	1	6	12	6
Total		50	100	150
Rata-rata item	3,0			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.37 tersebut dapat diketahui bahwa 6 responden (12%) yang memberikan tanggapan sangat rendah, 9 responden (18%) memberikan tanggapan rendah, 14 responden (28%) memberikan tanggapan tinggi, dan 21 responden (42%) memberikan tanggapan sangat tinggi. Rata-rata item sebesar 3,0 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih memiliki kecepatan yang tinggi dalam menyesuaikan diri dengan perubahan situasi kerja

**Tabel 3.38**  
**Aktif dalam mencari informasi terbaru tentang pekerjaan**

Pilihan Jawaban	Nilai (N)	Frekuensi (F)	Persentase (%)	F x N
Sangat Tinggi	4	11	22	44
Tinggi	3	27	54	81
Rendah	2	10	20	20
Sangat Rendah	1	2	4	2
Total		50	100	147
Rata-rata item	2,94			

Sumber: Data primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 3.38 tersebut dapat diketahui bahwa 2 responden (4%) yang memberikan tanggapan sangat rendah, 10 responden (20%) memberikan tanggapan rendah, 27 responden (54%) memberikan tanggapan tinggi, dan 11 responden (22%) memberikan tanggapan sangat tinggi. Rata-rata item sebesar 2,94 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Binterbusih memiliki keaktifan yang tinggi dalam mencari informasi terbaru tentang pekerjaan.

### 3.4. Uji Asumsi Klasik.

#### 3.4.1. Uji Normalitas Data.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2001).

Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov - Smirnov (goodness of fit)*. Hasil dari uji normalitas data dapat dilihat pada tabel 3.38 berikut:

**Tabel 3.39**  
**Hasil Pengujian Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Semangat Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
N		50	50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,1333	3,1025	2,9875
	Std. Deviation	,29875	,38688	,45614
Most Extreme Differences	Absolute	,108	,117	,178
	Positive	,108	,117	,070
	Negative	-,068	-,098	-,178
Kolmogorov-Smirnov Z		,766	,826	1,262
Asymp. Sig. (2-tailed)		,601	,503	,083

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 3.39 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini datanya berdistribusi normal karena probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% ( $\geq 5\%$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal.

### 3.4.2. Uji Multikolenieritas.

Untuk mengetahui apakah variabel bebasnya berkorelasi atau tidak. Jika terdapat korelasi yang sempurna diantara variabel bebas ini sama dengan satu, maka konsekuensinya adalah koefisien regresinya menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai standar error setiap koefisien regresinya menjadi tidak terhingga.

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dilakukan dengan cara meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar variable independen dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance value*. Jika nilai VIF kurang dari 10 atau nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak memiliki gejala multikolinearitas. Hasil perhitungan disajikan pada tabel 3.39 berikut;

**Tabel 3.40**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Semangat Kerja	0,994	1,006
Disiplin Kerja	0,994	1,006

Sumber : data diolah, 2011

Dilihat dari tabel 3.40 di atas bahwa data dalam penelitian ini semua variabel independen berada pada tingkat tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF semua variabel independennya berada di bawah 10, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak memiliki gejala multikolinearitas.



### 3.4.3. Uji Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap disebut Heteroskedastisitas (Singgih, 2000 : 98).

Pengujian terhadap Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *Rank Spearman*. Hasil perhitungan terlihat pada Tabel 3.41 berikut :

**Tabel 3.41**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Korelasi <i>Rank Spearman</i>	Probabilitas	Kesimpulan
Semangat Kerja	0,041	0,658	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,055	0,703	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber; data diolah, 2011

Jika nilai *Rank Spearman* lebih kecil dari nilai probabilitasnya maka dapat dikatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas atau dengan kata lain bahwa tingkat signifikansi nilai *r* hitung lebih besar dari 0,05 (5%) maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heterokedstisitas, dari perhitungan di atas semua variabel tidak terjadi Heteroskedastisitas, karena nilai *Rank Spearman* lebih kecil dari nilai probabilitasnya atau tidak ada yang memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05.

Berdasarkan pengujian asumsi klasik di atas dapat diketahui bahwa semua uji asumsi klasik dapat terpenuhi semua, sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

### 3.5. Hasil Analisis Regresi Berganda.

#### 3.5.1. Pengujian Hipotesis I.

Dari hasil Regresi Berganda dapat diketahui bahwa pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independent terhadap variabel dependen, dilakukan untuk mengetahui apakah korelasi dari garis regresi tersebut signifikan atau tidak maka perlu dilakukan suatu pengujian. Uji yang dilakukan untuk menjawab hipotesis ini adalah uji koefisien regresi serentak (uji F) berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 15, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.42**  
**Hasil uji ANOVA**

Model	Summary of square	Df	Mean Square	F	sig
Regression	2,040	2	1,020	5,877	.005
Residual	8,156	47	0,174		
Total	10,195	49			

Sumber : data diolah 2010

Dari tabel 3.42 diketahui nilai probabilitas  $F_{hitung}$  sebesar 0,005, karena signifikansi F lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya semangat kerja dan disiplin kerja, secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada yayasan Binterbusih.

#### 3.5.2. Pengujian Hipotesis II dan III.

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial, yaitu untuk menguji apakah semangat kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di yayasan Binterbusih.

Analisa ini menggunakan program SPSS 15.0, hasil dari analisis ini selengkapnya dapat dilihat pada lampiran regresi. dari hasil analisis tersebut dapat diringkas sebagai berikut:

**Tabel 3.43**  
**Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi secara Parsial**

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.	Keterangan
Semangat Kerja	0,681	3,408	0,001	Ho ditolak
Disiplin Kerja	0,995	4,494	0,000	Ho ditolak
Konstanta	4,812	6,335	0,000	Ho ditolak

Sumber: data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 3.43 di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 4,812 + 0,995X_1 + 0,681X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut,

- a. Nilai konstanta 4,812, hal ini berarti bila variabel X adalah nol, maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 4,812
- b.  $X_1$  (semangat kerja) naik sebesar 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,995% dengan anggapan  $X_2$  adalah tetap.
- c.  $X_2$  (disiplin kerja) naik sebesar 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,681% dengan anggapan  $X_1$  adalah tetap.

Regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, sehingga dapat diketahui seberapa jauh pengaruh antara variabel-variabel tersebut.

Hasil pengujian hipotesis pertama dan kedua, yang dilakukan secara parsial terhadap kepuasan konsumen adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja

Dalam penelitian ini diketahui bahwa tingkat signifikansi semangat kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,001. Karena  $0,001 < 0,05$  (tingkat signifikansi yang ditentukan) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima atau  $H_o$  ditolak. Artinya semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Dalam penelitian ini diketahui bahwa tingkat signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,000. Karena  $0,000 < 0,05$  (tingkat signifikansi yang ditentukan) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima atau  $H_o$  ditolak. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

### 3.5.3. Pengujian Hipotesis IV.

Dari hasil Regresi Berganda dapat diketahui bahwa variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan yayasan Binterbusih adalah variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), karena jika dilihat dari *standardized coefficients beta* yang memiliki beta paling besar yaitu sebesar 0,844 dimana lebih besar dari beta variabel semangat kerja yaitu sebesar 0,446. jadi variabel yang dominan mempengaruhi kinerja (Y) adalah variabel disiplin kerja.

### **3.5. Pembahasan.**

Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Nitisemito, 1999:159-160 bahwa dengan semangat yang tinggi maka akan dapat dicapai kinerja yang tinggi pula dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Karyawan yang melakukan pekerjaan secara lebih giat, diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dalam bekerjasama, maka secara langsung akan meningkatkan kinerja dan kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sinungan, 1995 : 145 bahwa setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan dapat bekerja dan mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, sebagai wujud sikap disiplin sebagai karyawan yang memiliki mental dan perbuatan atau tingkah laku yang baik secara perorangan, kelompok/masyarakat dapat senantiasa ditunjukkan agar langsung dapat menimbulkan kinerja dengan kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya guna menghasilkan mutu

pekerjaan yang baik, dari tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian pekerjaan yang diberikan.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1. Kesimpulan.**

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai probabilitas  $F_{hitung}$  sebesar 0,005, karena signifikansi  $F$  lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya semangat kerja dan disiplin kerja, secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada yayasan Binterbusih.
2. Tingkat signifikansi semangat kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,001. Karena  $0,001 < 0,05$  (tingkat signifikansi yang ditentukan) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak. Artinya semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja.
3. Tingkat signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,000. Karena  $0,000 < 0,05$  (tingkat signifikansi yang ditentukan) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
4. Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan yayasan Binterbusih adalah variabel disiplin kerja ( $X_2$ ).

#### **4.2. Saran.**

Berdasarkan dari hasil analisis data dan kesimpulan, penulis menyampaikan beberapa saran yang bersangkutan dengan penelitian ini kepada Yayasan Binterbusih sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan, yaitu antara lain :

1. Pengurus Yayasan Binterbusih perlu meningkatkan kinerja melalui semangat kerja dan disiplin kerja lebih baik lagi agar visi dan misi yayasan dapat tercapai dengan optimal
2. Tetap mempertahankan kondisi yang ada yayasan seperti saat ini dengan selalu memberdayakan mahasiswa Papua yang ada di Jawa.
3. Secara terus-menerus meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting, guna pencapaian rencana strategis yayasan
4. Guna mengetahui sejauh mana semangat kerja dan disiplin kerja, maka pengurus perlu melakukan survei terhadap karyawan, secara periodik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta : BPFE
- Ancok, Djamaludin. 2001. *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin, 2001, *Metode Penelitian*. Cetakan IV, Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Burhan. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hadi, Sutrisno. 1994. *Analisis Regresi*. Yogyakarta : Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Moekijat. 1993. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- \_\_\_\_\_. 1995. *Tata Laksana Kantor*. Bandung : Mandar Maju.
- Mulyono, Mauled. 1993. *Penerapan Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 1990. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Kinerja Kerja*. Jakarta : Haji Masagung.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia
- \_\_\_\_\_. 1991. *Manajemen Personalia – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia.

- Ravianto, J. 1995. *Kinerja dan Manajemen*. Jakarta : SIUP
- Ranupardoyo, Hedjrahman. 1993. *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta : FE UGM
- Reksohadiprojo, Sukanto. 1989. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : BPFE
- Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius
- Siagian, Sondang P. 1982. *Administrasi Kantor*. Jakarta : Bina Aksara
- Simanjuntak, J. Payaman. 1995. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI.
- Singarimbun, M., dan Effendi, S. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sinungan, M. 1995. *Kinerja Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sekaran, Uma, 2003, *Research Methods For Business*, Third Edition, John Willey & Sons, New York.
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soeratno dan Arsyad, Lincolin. 1995. *Metodologi Penelitian untuk ekonomi dan bisnis*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Sugandha, Dan N. 1982. *Manajemen Administrasi*. Bandung, Alumni
- Sugiyono 2002, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Supardi, 2005, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, UII Press, Yogyakarta
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- The Liang Gie. 1988. *Administrasi Modern*. Yogyakarta : Liberti
- Tim Penyusun Kamus. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdikbud
- Westra, Pariata. 1980. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Liberti
- Wasono, Ig. 1997. *Etika, Komunikasi Kantor*. Yogyakarta : Kanisius

**Rahayu, Anita, 2005**, Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat yang Dilayani Pada Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang, [digilib.unnes.ac.id/gsd/collect/skripsi/-archives/HASH0149/c2307226.dir/doc.pdf](http://digilib.unnes.ac.id/gsd/collect/skripsi/-archives/HASH0149/c2307226.dir/doc.pdf)

Sari, Detty Novita, 2006, Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada toko buku Gramedia <http://digilib.unnes.ac.id/gsd/collect/skripsi/-archives/HASHc02a.dir/doc.pdf>

Kepada  
Yth. Karyawan Binterbusih  
di  
Tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan kami yang berupa penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Binterbusih Semarang”**. Maka kami memohon bantuan saudara untuk mengisi angket yang kami sampaikan guna memperoleh data tentang judul tersebut.

Jawaban atau keterangan yang saudara berikan tidak akan mempengaruhi hal apapun yang berhubungan dengan saudara. Besar harapan kami saudara dapat memberikan jawaban yang sebenarnya.

Demikian surat permohonan kami ini, atas kesediaan dan bantuan saudara kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**LAKIM WANDIK**  
**152102014**

## ANGKET PENELITIAN

### I. Identitas Karyawan.

Nama : .....

Posisi : .....

1. Jenis Kelamin :

a) ☐ Laki-laki

b) ☐ Perempuan

2. Umur :

a) ☐ Kurang dari 20 tahun

c) ☐ 30-40 tahun

b) ☐ 20-30 tahun

d) ☐ Lebih dari 40 tahun

3. Pendidikan :

a) ☐ SMP

c) ☐ Sarjana (S1)

b) ☐ SMA / SMK

d) ☐ Pasca Sarjana (S2, S3)

c) ☐ Diploma (D1 s/d D4)

4. Penghasilan :

a) ☐ dibawah 1.000.000

c) ☐ 2.000.000-3.000.000

b) ☐ 1.000.000-2.000.000

5. Masa kerja di Yayasan :

☐ c) Kurang dari 1 tahun

☐ c) 6 - 10 tahun

☐ 1 - 5 tahun

☐ d) Lebih dari 10 tahun

## **II. Ketentuan Umum.**

1. Lembar angket ini semata-mata bertujuan untuk memperoleh data tentang pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Cara pengisian dengan memberikan tanda silang pada jawaban yang paling benar. Dengan ketentuan sebagai berikut :
  - STS : Sangat Tidak Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - S : Setuju
  - SS : Sangat Setuju.
  
  - SR : Sangat Rendah
  - R : Rendah
  - T : Tinggi
  - ST : Sangat Tinggi
3. Sudilah kiranya Bapak/Ibu/Saudara menjawab pertanyaan dengan sejujurnya.
4. Dalam pengisian dijamin kerahasiaannya.

### III. Daftar Pertanyaan.

<b>A. Semangat Kerja.</b>					
<b>Kehadiran</b>		STS	TS	S	SS
1	Selalu hadir pada hari kerja.				
2	Pemenuhan jam kerja rutin				
3	Kehadiran pada undangan acara/kegiatan yayasan				
<b>Tanggung jawab</b>					
1	Kesanggupan menyelesaikan tugas.				
2	Kesanggupan melaksanakan perintah kerja				
3	Mendahulukan tugas yayasan daripada kepentingan pribadi.				
<b>Hubungan yang harmonis</b>					
1	Saling menghargai antar rekan kerja.				
2	Saling menghormati antara karyawan senior dengan yunior				
3	Saling mempercayai antara pimpinan dengan bawahan				
<b>Kegairahan Kerja</b>					
1	Gairah dalam menjalankan tugas dan pekerjaan				
2	Minat atas pekerjaan yang ditekuni saat ini				
3	Nyaman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan				
<b>Kerjasama</b>					
1	Kesediaan untuk kerjasama dengan rekan kerja				
2	Kesediaan untuk membantu rekan kerja				
3	Kesediaan menerima saran dan kritik				
<b>B. Disiplin Kerja.</b>					
<b>Kepatuhan</b>					
1	Ketepatan waktu masuk kerja				
2	Ketepatan waktu pulang kerja				
3	Kepatuhan terhadap ketentuan yayasan				
<b>Memelihara perlengkapan</b>					
1	Memakai pakaian dan atribut kerja sesuai dengan ketentuan				
2	Menggunakan peralatan kerja sesuai ketentuan				
3	Memelihara kebersihan dan kerapian tempat kerja				
<b>Bekerja sesuai dengan prosedur</b>					
1	Pemahaman akan cara kerja yang ditentukan yayasan				
2	Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan yayasan				
<b>C. Kinerja Karyawan</b>					
<b>Kuantitas kerja karyawan</b>		SR	R	T	ST
1.	Kemampuan menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang telah ditetapkan				
2.	Kemampuan menyelesaikan tugas baru yang dibebankan				

<b>Kualitas kerja karyawan</b>					
1.	Kecepatan menyelesaikan tugas yang diberikan				
2.	Kerapian atas hasil kerja				
3	Kepuasan atas hasil kerja				
<b>Perilaku Kerja</b>					
1.	Kesungguhan dalam bekerja				
2.	Kecepatan menyesuaikan diri dengan perubahan situasi kerja				
3.	Aktif dalam mencari informasi terbaru tentang pekerjaan				



Semangat Kerja															Disiplin Kerja								Kinerja													
Kehadiran			Tanggung Jawab			Hub Harmonis			Kerjasama			Kenyamanan			Ketepatan waktu			Kemampuan memanfa			Bekerja sesuai prosed			Kuantitas			Kualitas			Usaha						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8				
3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	48	2	2	2	2	2	4	2	4	2	20	4	4	3	3	4	3	3	4	28		
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	55	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	4	3	3	4	28			
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	50	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	3	4	4	2	4	27			
1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	30	2	3	3	2	3	3	3	3	22	4	4	3	4	4	3	3	4	29			
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	34	2	3	3	2	4	3	4	3	24	3	3	4	4	4	4	4	4	30			
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	29	2	2	2	2	3	2	3	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32			
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	40	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16			
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	55	3	2	3	3	4	2	2	2	21	3	3	2	3	2	3	2	3	21			
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	54	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	2	4	4	4	2	26			
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	47	4	4	4	4	4	2	4	4	30	3	1	4	3	3	4	4	3	25			
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	57	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	3	3	3	4	3	3	23			
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	55	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	1	3	3	4	4	3	3	24			
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	53	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	2	3	4	4	4	3	2	26			
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	45	3	4	3	3	4	4	4	4	29	3	2	3	4	4	3	3	2	24			
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	51	3	3	3	2	3	3	3	3	23	4	2	4	4	4	4	2	2	26			
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	34	2	3	2	4	3	3	3	3	23	3	3	4	4	4	4	4	2	28			
3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	44	2	3	2	4	3	3	3	3	23	4	3	3	3	2	4	3	3	25			
4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	51	4	4	4	2	4	4	4	4	30	2	2	4	4	2	4	4	2	24			
2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	34	2	4	4	4	4	4	4	4	30	3	3	4	3	3	4	4	3	27			
2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	2	4	2	2	40	2	3	4	4	1	3	3	3	23	4	2	4	3	3	4	4	3	27			

## Semangat

## Disiplin Kerja

## Kinerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	3	1	2	1	1	3	3	
3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	4	1	2	3	2	
2	3	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	1	2	3	2	2	2	2	2	4	
2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	
4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	1	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	
4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	
2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	2	4	1	4	2	3	2	3	2	4	3	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	2	4	3	4	
3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	4	2	3	
3	3	4	1	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	
4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	1	4	1	4	2	4	
1	2	2	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	
3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	3	2	1	3	3	1	3	1	3	2	3	
2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	
3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	1	2	3	1	3	1	2	2	4	
1	1	1	3	3	2	4	4	3	1	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	
4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	1	3	
3	4	3	2	3	1	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	2	2	3	1	4	1	2	1	4	
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	
4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	
3	3	2	3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	
1	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	
2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	1	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	
1	2	2	4	3	4	4	4	4	1	2	3	4	4	3	4	2	4	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	
3	2	2	2	1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	
3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	
2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2
2	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1
3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
2	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	1	2	4	4	2	
3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3
1	1	1	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	3	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2
2	2	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2
2	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	1	2	4	4	1	
1	2	2	2	3	2	4	4	4	1	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	
2	3	2	4	3	2	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
1	1	2	4	2	3	4	3	4	1	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
2	3	3	4	3	1	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	3	
3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	
2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	
2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	2	3	3	4	2	
3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	
4	3	4	4	2	1	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	3	
3	2	3	2	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	1	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	
4	3	3	2	1	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3
1	1	2	3	2	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	2	2	4	3	

2,56 2,88 2,9 3,16 2,58 2,84 3,7 3,54 3,54 2,54 3,34 3,24 3,62 3,44 3,24 3,12 3,06 3,38 2,94 3,46 3,28 2,88 2,7 3,2 3,1 2,8 3,1 2,7 3 3 2,9

No	Jenis Kelamin	Usia		Pendidikan	Penghasilan	Masa Kerja
1	2 Perempuan	1	< 20 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	1 < 1 tahun
2	1 Laki-laki	1	< 20 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	1 < 1 tahun
3	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
4	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
5	2 Perempuan	1	< 20 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	1 < 1 tahun
6	2 Perempuan	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
7	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
8	1 Laki-laki	3	30-40 tahun	4 Sarjana	3 2.000.000-3.000.000	3 6 - 10 tahun
9	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
10	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
11	2 Perempuan	1	< 20 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
12	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	4 Sarjana	2 1.000.000-2.000.000	2 1 - 5 tahun
13	2 Perempuan	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
14	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
15	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
16	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
17	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
18	2 Perempuan	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
19	2 Perempuan	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
20	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	3 Diploma	2 1.000.000-2.000.000	3 6 - 10 tahun
21	1 Laki-laki	1	< 20 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
22	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
23	2 Perempuan	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
24	1 Laki-laki	1	< 20 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
25	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	3 6 - 10 tahun
26	2 Perempuan	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
27	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
28	1 Laki-laki	3	30-40 tahun	5 Pascasarjana	3 2.000.000-3.000.000	4 > 10 tahun
29	2 Perempuan	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
30	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	1 < 1 tahun
31	2 Perempuan	1	< 20 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
32	2 Perempuan	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
33	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
34	2 Perempuan	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
35	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
36	1 Laki-laki	3	30-40 tahun	4 Sarjana	2 1.000.000-2.000.000	3 6 - 10 tahun
37	2 Perempuan	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
38	1 Laki-laki	1	< 20 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	1 < 1 tahun
39	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
40	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
41	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
42	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
43	1 Laki-laki	1	< 20 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	1 < 1 tahun
44	2 Perempuan	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
45	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
46	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
47	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
48	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun
49	1 Laki-laki	1	< 20 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	1 < 1 tahun
50	1 Laki-laki	2	20-30 tahun	2 SMA/SMK	1 < Rp. 1000.000	2 1 - 5 tahun

## LAMPIRAN II

### HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ITEM PERTANYAAN

## Correlations

Correlations																	
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Semangat_Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	,600**	,723**	,852**	,580**	,417	,888**	,813**	,705**	,726**	,652**	1,000**	,454*	,723**	,488*	,947**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,000	,007	,067	,000	,000	,001	,000	,002	,000	,045	,000	,029	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,600**	1	,382	,573**	,287	-,101	,649**	,417	,317	,554*	,191	,600**	,249	,382	,625**	,602**
	Sig. (2-tailed)	,005		,096	,008	,220	,671	,002	,067	,173	,011	,420	,005	,290	,096	,003	,005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,723**	,382	1	,629**	,452*	,218	,713**	,877**	,510*	,463*	,726**	,723**	,147	1,000**	,328	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,096		,003	,045	,356	,000	,000	,022	,040	,000	,000	,537	,000	,157	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,852**	,573**	,629**	1	,395	,393	,849**	,699**	,687**	,660**	,551*	,852**	,281	,629**	,157	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,003		,085	,086	,000	,001	,001	,002	,012	,000	,229	,003	,509	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,580**	,287	,452*	,395	1	,411	,636**	,677**	,611**	,639**	,543*	,580**	,384	,452*	,414	,707**
	Sig. (2-tailed)	,007	,220	,045	,085		,072	,003	,001	,004	,002	,013	,007	,094	,045	,070	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	,417	-,101	,218	,393	,411	1	,329	,317	,616**	,350	,508*	,417	,483*	,218	-,023	,486*
	Sig. (2-tailed)	,067	,671	,356	,086	,072		,157	,174	,004	,130	,022	,067	,031	,356	,925	,030
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	,888**	,649**	,713**	,849**	,636**	,329	1	,829**	,669**	,673**	,636**	,888**	,377	,713**	,405	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,003	,157		,000	,001	,001	,003	,000	,102	,000	,076	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	,813**	,417	,877**	,699**	,677**	,317	,829**	1	,683**	,673**	,777**	,813**	,207	,877**	,409	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,067	,000	,001	,001	,174	,000		,001	,001	,000	,000	,380	,000	,073	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	,705**	,317	,510*	,687**	,611**	,616**	,669**	,683**	1	,658**	,611**	,705**	,364	,510*	,203	,777**
	Sig. (2-tailed)	,001	,173	,022	,001	,004	,004	,001	,001		,002	,004	,001	,115	,022	,391	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	,726**	,554*	,463*	,660**	,639**	,350	,673**	,673**	,658**	1	,727**	,726**	,593*	,463*	,391	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,040	,002	,002	,130	,001	,001	,002		,000	,000	,006	,040	,088	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.11	Pearson Correlation	,652**	,191	,726**	,551*	,543*	,508*	,636**	,777**	,611**	,727**	1	,652**	,384	,726**	,158	,775**
	Sig. (2-tailed)	,002	,420	,000	,012	,013	,022	,003	,000	,004	,000		,002	,094	,000	,506	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.12	Pearson Correlation	1,000**	,600**	,723**	,852**	,580**	,417	,888**	,813**	,705**	,726**	,652**	1	,454*	,723**	,488*	,947**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,007	,067	,000	,000	,001	,000	,002		,045	,000	,029	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.13	Pearson Correlation	,454*	,249	,147	,281	,384	,483*	,377	,207	,364	,593**	,384	,454*	1	,147	,411	,532*
	Sig. (2-tailed)	,045	,290	,537	,229	,094	,031	,102	,380	,115	,006	,094	,045		,537	,072	,016
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.14	Pearson Correlation	,723**	,382	1,000**	,629**	,452*	,218	,713**	,877**	,510*	,463*	,726**	,723**	,147	1	,328	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,096	,000	,003	,045	,356	,000	,000	,022	,040	,000	,000	,537		,157	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.15	Pearson Correlation	,488*	,625**	,328	,157	,414	-,023	,405	,409	,203	,391	,158	,488*	,411	,328	1	,516*
	Sig. (2-tailed)	,029	,003	,157	,509	,070	,925	,076	,073	,391	,088	,506	,029	,072	,157		,020
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Semangat_Kerja	Pearson Correlation	,947**	,602**	,782**	,821**	,707**	,486*	,911**	,886**	,777**	,822**	,775**	,947**	,532*	,782**	,516*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000	,030	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,016	,000	,020	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Disiplin_kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,606**	,639**	,142	,459*	,369	,357	,481*	,705**
	Sig. (2-tailed)		,005	,002	,551	,042	,109	,123	,032	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,606**	1	,763**	,453*	,402	,808**	,714**	,800**	,950**
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,045	,079	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,639**	,763**	1	,340	,234	,573**	,496*	,578**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,142	,322	,008	,026	,008	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,142	,453*	,340	1	-,056	,264	,126	,293	,455*
	Sig. (2-tailed)	,551	,045	,142		,816	,261	,596	,210	,044
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,459*	,402	,234	-,056	1	,272	,620**	,359	,567**
	Sig. (2-tailed)	,042	,079	,322	,816		,247	,004	,120	,009
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	,369	,808**	,573**	,264	,272	1	,552*	,626**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,109	,000	,008	,261	,247		,012	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	,357	,714**	,496*	,126	,620**	,552*	1	,668**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,123	,000	,026	,596	,004	,012		,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	,481*	,800**	,578**	,293	,359	,626**	,668**	1	,817**
	Sig. (2-tailed)	,032	,000	,008	,210	,120	,003	,001		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Disiplin_kerja	Pearson Correlation	,705**	,950**	,797**	,455*	,567**	,760**	,767**	,817**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,044	,009	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	,453*	,108	,280	,448*	,094	,000	,378	,622**
	Sig. (2-tailed)		,045	,651	,233	,048	,694	1,000	,100	,003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	,453*	1	-,017	,094	,261	-,235	,029	,591**	,553*
	Sig. (2-tailed)	,045		,945	,692	,266	,318	,902	,006	,011
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,108	-,017	1	,306	,358	,764**	,645**	,037	,645**
	Sig. (2-tailed)	,651	,945		,189	,121	,000	,002	,875	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	,280	,094	,306	1	,351	,287	,188	,029	,519*
	Sig. (2-tailed)	,233	,692	,189		,129	,221	,428	,903	,019
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	,448*	,261	,358	,351	1	,197	,117	,264	,666**
	Sig. (2-tailed)	,048	,266	,121	,129		,406	,623	,261	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	,094	-,235	,764**	,287	,197	1	,514*	-,038	,486*
	Sig. (2-tailed)	,694	,318	,000	,221	,406		,021	,874	,030
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	,000	,029	,645**	,188	,117	,514*	1	,017	,516*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,902	,002	,428	,623	,021		,945	,020
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	,378	,591**	,037	,029	,264	-,038	,017	1	,554*
	Sig. (2-tailed)	,100	,006	,875	,903	,261	,874	,945		,011
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	,622**	,553*	,645**	,519*	,666**	,486*	,516*	,554*	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,011	,002	,019	,001	,030	,020	,011	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: Semangat Kerja

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	50	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	15

## Reliability

### Scale: Disiplin Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	8

## Reliability

### Scale: Kinerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,698	8

## LAMPIRAN V

### HASIL REGRESI DAN UJI ASUMSI KLASIK

#### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Semangat Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,728 <sup>a</sup>	,530	,482	,41656	1,794

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,040	2	1,020	5,877	,005 <sup>a</sup>
	Residual	8,156	47	,174		
	Total	10,195	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,812	,760		6,335	,000		
	Semangat Kerja	,681	,200	,446	3,408	,001	,994	1,006
	Disiplin Kerja	,995	,544	,844	4,494	,000	,994	1,006

a. Dependent Variable: Kinerja



### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Semangat Kerja	Disiplin Kerja
1	1	2,985	1,000	,00	,00	,00
	2	,011	16,139	,02	,26	,80
	3	,004	27,840	,98	,74	,20

a. Dependent Variable: Kinerja

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,5519	3,4188	2,9875	,20402	50
Residual	-,87967	,74410	,00000	,40797	50
Std. Predicted Value	-2,135	2,114	,000	1,000	50
Std. Residual	-2,112	1,786	,000	,979	50

a. Dependent Variable: Kinerja

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Semangat Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
N		50	50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,1333	3,1025	2,9875
	Std. Deviation	,29875	,38688	,45614
Most Extreme Differences	Absolute	,108	,117	,178
	Positive	,108	,117	,070
	Negative	-,068	-,098	-,178
Kolmogorov-Smirnov Z		,766	,826	1,262
Asymp. Sig. (2-tailed)		,601	,503	,083

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Nonparametric Correlations

Correlations

			Semangat Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
Spearman's rho	Semangat Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,091	,041
		Sig. (2-tailed)	.	,530	,658
		N	50	50	50
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,091	1,000	,055
		Sig. (2-tailed)	,530	.	,703
		N	50	50	50
	Kinerja	Correlation Coefficient	,041	,055	1,000
		Sig. (2-tailed)	,658	,703	.
		N	50	50	50

Tabel r Product Moment  
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126